



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

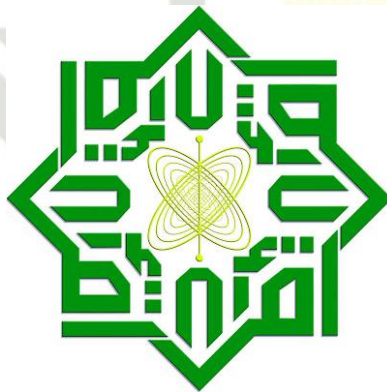
**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINAR MAS  
PERKEBUNAN LIBO KANDIS**

**SKRIPSI**

Oleh :

**ARLIN ANDRIANI NST**

**NIM. 11571203126**



**UIN SUSKA RIAU**

**PROGRAM S.1  
JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERISULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2019**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMUNIKASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS PERKEBUNAN  
LIBO KANDIS**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana  
Ekonomi (SE) Pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

OLEH

**ARLIN ANDRIANI NST**  
**NIM. 11571203126**



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**PEKANBARU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : ARLIN ANDRIANI NST  
 NIM : 11571203126  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX (SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS PERKEBUNAN LIBO KANDIS  
 HARI / TANGGAL UJIAN : SELASA, 08 OKTOBER 2019

DISETUJUI OLEH  
 PEMBIMBING

IRIEN V. ANGGRANI, SE, M.Si  
 NIP. 19751106 200710 2 003

MENGETAHUI

DEKAN

KETUA PROGRAM STUDI



DR. DRS. H. MUH SAID, HM, M.A.g, MM  
 NIP. 19620512 198903 1 003



AINUN MARDIAH, SE, MM  
 NIP. 197811203 200604 2 001

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**


1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : ARLIN ANDRIANI NST  
 NIM : 1157123126  
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA  
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN  
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
 SEMESTER : IX ( SEMBILAN)  
 JUDUL : PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SINAR MAS PERKEBUNAN LIBO KANDIS  
 Hari/Tanggal Ujian : SELASA, 8 OKTOBER 219

**DISETUJUI OLEH**

KETUA PENGUJI

  
DR. MAHENDRA ROMUS, SP, M.Ec  
 NIP. 197111 19200501 1 004

**MENGETAHUI**

PENGUJI I

  
DR. DONY MARTIAS, SE, MM  
 NIP.19760306 200710 1 004

PENGUJI II

  
MUKLIS, SE, MM  
 NIP. 19861126 201503 1 004

UIN SUSKA RIAU

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH *QUALITY OF WORK LIFE* DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SINAR MAS PERKEBUNAN LIBO KANDIS

ARLIN ANDRIANI NST

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Quality of Work Life* dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 271 orang dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data menggunakan validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan metode linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial hasil penelitian menyatakan variable *quality of work life* dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan di penuhnya *quality of work life* akan memberikan dorongan terhadap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan begitu juga dengan komunikasi, komunikasi yang baik akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja yang dihasilkan. Sementara secara simultan hasil penelitian menyatakan *quality of work life* dan komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, besar pengaruh *quality of work life* dan komunikasi terhadap kinerja ditunjukan dengan koefisien determinasi sebesar 0,619. Hal ini menunjukkan bahwa 61,9% kinerja karyawan di pengaruhi oleh *quality of work life* dan komunikasi sisanya 38,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci :** *Quality of Work Life*, Komunikasi dan Kinerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh *Quality of Work Life* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis”. Penulisan skripsi ini diperuntukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata (S1) pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Saya sebagai penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan, serta do’a dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi. Pada kesempatan ini saya sebagai penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag.,M.Ag, sebagai Rektor UIN Suska Riau, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk menimba ilmu pengetahuan di Universitas tercinta ini.
- Bapak Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Ainun Madhiah, SE, MM dan Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ibu Irien Violinda, SE, M.Si selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ibu Umi Rachmah Damayanti, SE, MM. Selaku penasehat akademis yang telah membantu dalam memberikan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu dan pengetahuan saya sebagai mahasiswa.

Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama penulis dalam masa perkuliahan.

Seluruh Karyawan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik secara langsung maupun tidak langsung.

8. Kedua Orang Tua dan keluarga beserta doa dan dorongan moral sehingga penulis dapat menghadapi segala masalah dan rintangan yang ada.
9. Kepada Pipinan PT. Sinar Mas yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini terutama bantuan data primer maupun sekunder.
10. Terimakasih untuk Iis Mawardah, Sinta Widya Ningsih, Mia Desma Sari, Resta Dianti, Rena, Rati, April. Yang telah memberikan semangat serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi. Luv Kalian.

Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua, apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini, penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Pekanbaru, 13 Agustus 2019  
Penulis

ARLIN ANDRIANI NST  
NIM : 11571203126

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
 <b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaaat Penelitian .....	13
1.5 Sistematika Penulisan .....	14
 <b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Manajemen Sumberdaya Manusia .....	16
2.1.1. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia .....	16
2.2 Kinerja .....	17
2.2.1. Pengertian Kinerja .....	17
2.2.2. Faktor-Faktor Mempengaruhi Kinerja .....	18
2.2.3. Indikator Kinerja .....	18
2.2.4. Pandangan Islam Tentang Kinerja.....	19
2.3 <i>Quality of work life</i> .....	20
2.3.1. Pengertian <i>Quality of work life</i> .....	20
2.3.2. Indikator <i>Quality of work life</i> .....	24
2.2.3. Ciri-Ciri <i>Quality of work life</i> .....	25
2.2.4. Karakteristik <i>Quality of work life</i> .....	26
2.2.5. <i>Quality of Work Life</i> Dalam Pandangan Islam .....	26
2.4 Komunikasi Organisasi .....	27
2.4.1. Pengertian Komunikasi .....	27
2.4.2. Unsur-Unsur Komunikasi.....	28
2.4.3. Proses Komunikasi .....	30
2.4.4. Indikator Komunikasi .....	31
2.4.5. Saluran Komunikasi .....	32
2.5 Pengaruh Antar Variabel .....	35
2.5.1. Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja.....	35
2.5.2. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja .....	36
2.6 Penelitian Terdahulu.....	37



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7	Variable Penelitian .....	40
2.7.1.	Variable bebas .....	40
2.7.2.	Variable Terikat.....	40
2.8	Defenisi Operasional .....	40
2.9	Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian .....	41
2.10	Hipotesis Penelitian .....	43

## BAB III METODE PENELITIAN

3.1	LokasidanWaktuPenelitian.....	44
3.2	Populasi dan Sampel Penelitian.....	44
3.2.1.	Populasi .....	44
3.2.2.	Sampel .....	45
3.3	Jenis dan Sumber Data .....	46
3.4	Teknik Pengumpulan Data .....	46
3.5	Skala Pengukuran .....	47
3.6	Uji Kualits Data.....	48
3.6.1.	Uji Validitas.....	48
3.6.2.	Uji Realibilitas.....	49
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	49
3.7.1.	Uji Normalitas .....	49
3.7.2.	Uji Multikolinieritas .....	50
3.7.3.	Uji Heteroskedastisitas .....	50
3.8	Tehnik Analisis Data .....	51
3.8.1	Metode Analisis Deskriptif.....	51
3.8.2	Metode Analisis Kuantitatif .....	51
3.9	Regresi Linear Berganda .....	51
3.10	Uji Hipotesis .....	52
3.10.1	Uji F.....	52
3.10.2	Uji t.....	53
3.10.3	Uji Koefisien Determinasi.....	53

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1	Sejarah PT. Sinar Mas .....	55
4.2	Visi, Misi, dan Budaya PT.Sinar Mas Kandis.....	57
4.3	Struktur Organisasi PT.Sinar Mas.....	59
4.4	Logo Perusahaan .....	61

## BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1	Karakteristik Responden .....	62
5.1.1.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	62
5.1.2.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	64
5.1.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	64
5.2 Deskriptif Variabel .....	65
5.2.1. Analisa Deskriptif Variabel Kinerja .....	65
5.2.2. Analisa Deskriptif Variabel <i>Quality of work life</i> .....	67
5.2.3. Analisa Deskriptif Variabel Komunikasi .....	68
5.3 Uji Kualitas Data .....	69
5.3.1. Uji Validitas .....	69
5.3.2. Uji Reliabilitas .....	70
5.4 Uji Asumsi Klasik .....	71
5.4.1. Uji Normalitas .....	71
5.4.2. Uji Multikolinieritas .....	73
5.4.3. Uji Heteroskedastisitas .....	74
5.5 Analisis Data Penelitian .....	75
5.5.1. Regresi Linear Berganda .....	75
5.5.2. Uji Secara Simultan ( Uji F) .....	77
5.5.3. Uji Secara Parsial ( Uji T) .....	78
5.5.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	79
5.6 Pembahasan .....	80
5.6.1 Pengaruh <i>Quality of work life</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis .....	81
5.6.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis .....	82
5.6.3 Pengaruh <i>Quality of work life</i> dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis .....	83
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1 Kesimpulan .....	85
6.2 Saran .....	86

#### DAFTAR PUSTAKA

#### LAMPIRAN

UIN SUSKA RIAU

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Karyawan Berdasarkan Bidang Jabatan .....	5
Tabel 1.2 Data Tingkat Absensi Karyawan 2014-2018 .....	5
Tabel 1.3 Data Jenis Pelatihan 2018 .....	7
Tabel 1.4 Media Komunikasi 2017-2018.....	10
Tabel 1.5 Hasil Penilaian Kinerja 2017-2018 .....	11
Tabel 1.6 Standart Nilai.....	11
Tabel 2.1 Referensi Penelitian Terdulu .....	37
Tabel 2.2 Defenisi Konsep Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian.....	40
Tabel 3.1 Perhitungan Jumlah Sampel .....	44
Tabel 5.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 5.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 5.3 Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 5.4 Jumlah Karyawan Berdasarkan Masa kerja. ....	64
Tabel 5.5 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kierja.....	65
Tabel 5.6 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel <i>Quality of work life</i> .....	66
Tabel 5.7 Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Komunikasi .....	67
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas .....	69
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 5.10 Hasil Uji Multukolinearitas .....	72
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Berganda.....	74
Tabel 5.12 Hasil Uji F hitung.....	76
Tabel 5.13 Hasil T hitung.....	77
Tabel 5.14 Koefesien Determinasi .....	78



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Modifikasi <i>Quality of work life</i> .....	23
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran .....	40
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Sinar Mas Kandis.....	59
Gambar 4.2 Logo Perusahaan .....	60
Gambar 5.1 Uji Normalitas Histogram .....	71
Gambar 5.2 Uji Normalitas Garis Plot .....	71
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas .....	73



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Surat Prariset
- Lampiran 2. Surat Riset
- Lampiran 3. Angkat
- Lampiran 4. Data Tabulasi
- Lampiran 5. Uji Instrumen
- Lampiran 6. Data SPSS

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### 1 Latar Belakang

Di jaman globalisasi dan digital seperti ini dimana semua hal yang berkaitan dengan informasi bisa di dapat dengan relatif mudah yang tentu saja membawa pengaruh atau dampak yang cukup besar bagi suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mempertahankan eksistensi sebuah organisasi atau perusahaan, maka langkah yang perlu diambil oleh organisasi atau perusahaan adalah memperkuat hubungan internal organisasi atau perusahaan itu sendiri. Menurut **Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2011:115)** komunikasi merupakan hal yang mengikat kesatuan organisasi. komunikasi membantu anggota-anggota organisasi mencapai tujuan individu dan juga organisasi, merespon dan mengimplementasikan aktivitas organisasi, mengoordinasikan aktivitas organisasi, dan ikut memainkan peran dalam hampir semua tindakan organisasi yang relevan. jika komunikasi dalam sebuah perusahaan tidak berjalan secara efektif seperti yang seharusnya terjadi, maka perusahaan tersebut tidak akan berfungsi. Dengan demikian komunikasi merupakan faktor penting agar suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan. Menurut **Wibowo dan Made (2013:704)** mengatakan bahwa dengan terjalannya komunikasi yang baik diantara karyawan dapat menimbulkan kinerja yang lebih baik sehingga mengurangi tingkat penurunan kinerja dari karyawan. Akan tetapi komunikasi tidak selalu bisa disampaikan dengan baik, karena kadang pendengar tidak paham oleh apa yang dikatakan komunikatornya. Hal seperti



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

inilah yang biasanya dapat menyebabkan konflik dan masalah baru pada pekerjaannya.

Setiap organisasi berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keahlian dan keterampilan, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik.

Tekanan persaingan dalam dunia bisnis menuntut perusahaan untuk memikirkan bagaimana cara perusahaan beradaptasi dengan lingkungan yang senantiasa berubah. Perusahaan beradaptasi dengan lingkungannya dalam artian perusahaan harus melakukan restrukturisasi dalam organisasi yang sesuai dengan lingkungan administratif perusahaan. Bentuk adaptasi lainnya adalah dalam hal manajemen sumber daya manusia, seperti pengembangan karir, pelatihan dan perencanaan. Seiring berubahnya komposisi dari tenaga kerja berubah pula nilai-nilai kolektif, tujuan dan kebutuhan SDM. Perusahaan harus memonitor perubahan kebutuhan tersebut jika mereka ingin mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (*internal factor*) maupun upaya strategis dari perusahaan (*factor eksternal*). Faktor-faktor internal yang mempengaruhi kinerja misalnya motivasi, tujuan, harapan dan lain-lain. Sementara contoh faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan fisik dan non

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

fisik perusahaan. Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Mengelola dengan menyediakan sarana dan prasarana dalam rangka mewujudkan lingkungan kerja dan iklim kerja yang kondusif diharapkan bisa mendorong karyawan selalu berinovasi dan berkreasi termasuk membuat sistem yang *fair* dan struktur yang fleksibel dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dan manusiawi dengan memperhatikan kemampuan karyawan dan usahanya dalam mencapai tujuan karirnya.

PT. Sinar Mas adalah salah satu perusahaan yang bergerak diberbagai sektor seperti pulp dan paper, SMART Tbk, Smart Telecom, Properti, Asuransi, Bank atau Jasa Keuangan . Sementara itu PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis salah satunya bergerak di bidang SMART Tbk yaitu Sinar Mas Agro Resourch and Technology merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang minyak kelapa sawit kegiatan utama perusahaan meliputi penanaman dan pemanenan minyak kelapa sawit; pengolahan tandan buah segar menjadi minyak sawit mentah (CPO) dan minyak inti sawit dan penyulingan CPO menjadi produk bernilai tambah seperti minyak goreng, margarin dan shortening. Dalam hal ini setiap karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan benar yang tentu saja sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya, untuk selalu memberikan atau meningkatkan kemampuan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kinerjanya demi kualitas minyak yang akan dihasilkan. Hal ini dapat terlaksana apabila terdapat suatu kondisi *Quality Of Work Life* (QWL) yang baik.

Pengertian *Quality of Work Life* menurut **Nawawi (2014:53)** adalah program yang mencakup cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan dengan menciptakan program *Quality of Work Life* antara lain Pertumbuhan dan Pengembangan, Sistem Imbalan, Partisipasi kerja, dan lingkungan kerja”. Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar di lakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan.

Perusahaan yang kurang memperhatikan kualitas kehidupan kerja akan sulit mendapatkan atau mempertahankan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, bahkan akan sulit membangkitkan kinerja karyawan yang sudah ada. Dan lebih dari itu akan menghadapi kondisi perpindahan pekerja (*labour turnovers*) karena mereka memilih untuk bekerja di tempat atau perusahaan lain yang menerapkan berbagai faktor kualitas kehidupan kerja yang lebih menjanjikan (**Umar,2010:59**).



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berikut adalah data karyawan berdasarkan bidang pekerjaannya:

**Tabel 1.1 : Data Karyawan Berdasarkan Bidang Jabatan Pada PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis Tahun 2018**

No	Bidang Pekerjaan	Jumlah Karyawan
1	HRD & GA	1
2	Accounting	3
3	Receptionis	3
4	Driver	51
5	Keamanan	87
6	Administrasi	3
7	Office Boy	4
8	Kasir	2
9	Kepala Bidang	69
10	Laboratorium	45
11	Pergudangan	10
12	pengolahan dan sortase	507
13	Tata Usaha	53
<b>Jumlah</b>		<b>838</b>

Sumber : HRD PT.Sinar Mas, 2018

Secara teoritis kinerja kerja karyawan tercermin dari beberapa indikator, salah satu diantaranya adalah tingkat absensi karyawan. Adapun tingkat absensi karyawan pada PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2 : Data Tingkat absensi karyawan Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis 2014 – 2018**

No	Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir		
				A	I	S
1	2014	288	801	25	30	33
2	2015	288	810	34	27	30
3	2016	288	812	20	30	31
4	2017	288	822	49	37	29
5	2018	288	829	41	30	31

Sumber : HRD PT.Sinar Mas, 2018

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari table 1.2 terlihat bahwa jumlah hari kerja karyawan pertahun sebanyak 288 hari, Dengan tingkat ketidakhadiran paling tinggi karyawan tanpa keterangan sebanyak 49 orang terdapat pada tahun 2017. Sementara itu, tingkat karyawan yang tidak hadir dikarenakan izin sebanyak 37 orang terdapat pada tahun 2017. Dan tahun 2014 tingkat ketidakhadiran karyawan dikarenakan sakit sebanyak 33 orang dan terus menurun sampai tahun 2018 dikarenakan meningkatnya kesadaran karyawan terhadap pentingnya kesehatan dan menggunakan perlengkapan kerja lengkap sesuai dengan prosedur perusahaan sehingga dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja yang terjadi pada karyawan. Dapat dilihat dari tabel 2 tingkat absensi paling rendah terjadi pada tahun 2017 sebesar 86,2% yang mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan.

Dari tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan PT.Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis masih cukup tinggi. Meskipun tingkat absensi mengalami penurunan dan kenaikan setiap tahunnya.

Dari observasi terhadap kondisi yang ada pada PT.Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis, ada 4 dimensi utama dari kualitas kehidupan kerja yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen perusahaan yaitu, Pertumbuhan dan pengembangan, terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang di miliki karyawan. Manajemen PT.Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis telah memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan pengetahuan yaitu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan memberikan kesempatan pelatihan (diklat) secara teratur, memberi kesempatan melanjutkan pendidikan baik dengan beasiswa perusahaan ataupun biaya sendiri juga adanya peluang promosi bagi mereka yang berpotensi. Tetapi dalam implementasinya terdapat kenyataan seperti kesempatan mengikuti pelatihan dirasakan belum merata oleh karyawan sehingga ada karyawan yang sering sekali ditunjuk mengikuti pelatihan di lain pihak ada karyawan yang jarang sekali diikutkan dalam pelatihan. Hal ini menyebabkan demotivasi bagi karyawan yang jarang dipanggil untuk mengikuti pelatihan oleh perusahaan yang berakibat pada menurunnya semangat kerja/ kinerja karyawan.

Jenis pelatihan yang dilakukan oleh PT.Sinar Mas Perkebunan Libo

Kandis dapat dilihat pada Tabel 1.3 berikut ini :

**Tabel 1.3 : Data Jenis Pelatihan PT.Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis Tahun 2018**

No	Jenis Pelatihan	Peserta (Orang)
1	Pengendalian Hama Terpadu, Sensus Gulma Dominan dan Prinsip Keselamatan Kerja Aplikasi Herbisida, Penyakit Kelapa Sawit, Sensus Unproduktif dan Pengukuran Pertumbuhan TBM	80
2	Sosialisasi Niali Konservasi Tinggi (NKT) Kepada Karyawan	40
3	K3, Manajemen Risiko dan Estigasi Kecelakaan Kerja	52
4	Simulasi Kebakaran Perumahan	80
5	Simulasi Kebakaran Lahan	80
6	Simulasi Gempa Bumi	60
7	Simulasi Huru-Hara	60
8	Training P3K	61
9	Simulasi Penanganan Penumpahan Bahan Kimia	65
10	Training PHT dan Penggunaan Herbisida/ B3	85
11	Refresh Training ISCC, Treacebility & GHG	42
12	Training LSU dan SSU Untuk Petugas Sensus	20

Sumber : HRD PT.Sinar Mas, 2018



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Partisipasi, yaitu adanya kesempatan untuk berpartisipasi atau terlibat dalam pengambilan keputusan yang mempengaruhi langsung maupun tidak langsung terhadap pekerjaan. Yang menjadi *Research gap* dalam survei ini adalah keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan baik langsung maupun tidak langsung adalah bersifat *top-down*, dimana karyawan yang menjadi ujung tombak hanya menjadi pelaksana kebijakan pihak manajemen. Hal ini berakibat dalam pelaksanaannya karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal karena kurangnya sosialisasi dari pihak manajemen kepada karyawan.

Sistem imbalan yang inovatif, yaitu bahwa imbalan yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhannya sesuai dengan standard hidup karyawan yang bersangkutan dan sesuai dengan standard pengupahan dan penggajian yang berlaku di pasaran kerja. Manajemen PT.Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan bonus berupa THR, tunjangan cuti dan asuransi jiwa/kesehatan. Yang menjadi *Research gap* dalam survei ini adalah Pemberian tunjangan fungsional yang dirasakan tidak adil oleh karyawan karena tidak semua karyawan fungsional mendapatkan hak tunjangan fungsionalnya.

Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif termasuk di dalamnya penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik. Dari waktu ke waktu manajemen selalu berusaha untuk memperbaiki kondisi fisik bangunan gedung yang menjadi tempat operasional. Manajemen juga berusaha untuk menciptakan lingkungan



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja yang sehat, jam kerja yang cukup fleksibel serta memberikan hak cuti baik itu cuti tahunan, cuti besar, cuti karena alasan sakit ataupun cuti melahirkan. Penelitian sementara yang menjadi *Research gap* dalam survei ini adalah keselamatan para karyawan terutama karyawan yang bekerja di luar kantor seperti, karyawan bagian pabrik, karyawan bagian perkebunan, atau pekerja lapangan mereka cenderung memiliki tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi dibanding karyawan yang bekerja di dalam ruangan. Tingkat kecelakaan kerja yang lebih tinggi tersebut terjadi karena salah satunya disebabkan oleh manajemen PT. Sinar Mas yang masih kurangnya memperhatikan keselamatan para karyawannya contohnya, kurangnya memberikan tanda-tanda peringatan adanya bahaya, dan perusahaan kurang memberikan edukasi atau pelatihan mengenai bagaimana cara mengoperasikan mesin-mesin pabrik yang baik dan benar sehingga para karyawan dapat mengoperasikannya dengan baik. Kecelakaan kerja yang terjadi juga disebabkan oleh para karyawan itu sendiri yang kurangnya menyadari akan keselamatan mereka contohnya mereka tidak menggunakan APD (alat pelindung diri) saat sedang berkerja.

Adapun sarana media komunikasi yang digunakan di PT. Sinar Mas terbilang lengkap akan tetapi masih diperlukannya penambahan atau perbaikan terhadap media komunikasi, agar tercipta komunikasi yang baik sesama karyawan ataupun komunikasi ke atasan. Sarana media komunikasi ini secara tidak langsung juga dapat meningkatkan kinerja karyawan karena komunikasi sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas atau tanggung jawab yang di

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berikan oleh atasan. Jika komunikasi sesama karyawan tidak cukup baik maka akan mempengaruhi hasil kerja karyawan.

Tabel komunikasi dapat dilihat pada table 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4 : Media Komunikasi PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis Tahun 2017-2018**

No.	Media Komunikasi	Jenis	Keterangan	Jumlah (Unit)
1	Tata Tertib Perusahaan	Pamflet	Perlu dilakukan penambahan	2
2	Komputer Pc	Pentium IV	Perlu dilakukan penambahan	33
3	Telephone + Fax	Kabel	Perlu diperbaharui dan dilakukan penambahan	3
4	Papan Pengumuman	White Board	Perlu dilakukan penambahan	2
5	Internet	Intranet	Perlu dilakukan penambahan	2
<b>JUMLAH</b>				<b>42</b>

Sumber : HRD PT.Sinar Mas, 2018

Dari tabel 1.4 diketahui bahwa semua sarana atau media yang digunakan dalam penyampaian informasi PT. Sinar Mas Kandis perlu dilakukan penambahan, perubahan dan perbaikan pada beberapa item media komunikasi. Media komunikasi juga perlu penambahan untuk meningkatkan komunikasi kepada karyawan ataupun sesama karyawan.

Sementara itu karyawan dinilai untuk mengetahui tingkatan kinerja karyawan setiap periodenya, untuk mengetahui apakah karyawan mengalami peningkatan setiap harinya, penilaian kinerja juga bisa dilakukan untuk memberikan *Reward* atau penghargaan kepada karyawan yang berpotensi di bidangnya. Adapun tabel penilaian kinerja sebagai berikut:



Tabel kinerja dapat dilihat pada table 1.5 sebagai berikut:

**Tabel 1.5 : Data Produksi TBS**

Produksi Pertahun					
Tahun	Luas area	Jumlah TBS	Bobot Tbs	Produktivitas /ton/tahun	BJR (Kg/Tandan)
2013	5549	6.583.304	129.094.480	22.73	19.61
2014	5549	6.486.847	133.869.140	23.57	20.64
2015	5549	6.348.920	140.089.790	24.67	22.07
2016	5549	6.182.967	143.665.640	25.77	23.24
2017	5549	5.376.461	126.851.010	22.84	23.59

Sumber : HRD PT.Sinar Mas, 2018

Dari table 1.5 dari hasil data produksi tbs tersebut dapat diketahui bahwa jumlah tbs mengalami penurunan setiap tahunnya dapat dilihat pada tahun 2017 jumlah tbs sebanyak 5.376.461 dengan bobot sebesar 126.851.010 dan hasil produktivitas per tahun menurun menjadi 22.84 hal ini dipengaruhi oleh turunnya semangat karyawan sehingga mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Dengan keterangan standar nilai karyawan sebagai berikut:

**Table 1.6 : Standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis Tahun 2018**

No.	Nilai (%)	Kategori
1	91-100	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup Baik
4	61-69	Kurang
5	< 60	Buruk

Sumber : Peraturan PT.Sinar Mas, 2018

Hasil penilaian tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada pada

PT.Sinar Mas mengalami penurunan. Perusahaan dituntut untuk selalu

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan kinerja karyawannya, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa permasalahan diatas membuat peneliti tertarik lebih lanjut untuk meneliti permasalahan antara kualitas kehidupan kerja (*quality of work live*) dengan kinerja karyawan dan menjadi dasar penetapan judul “**Pengaruh *Quality Of Work Life* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis**”

### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang di kemukakan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *Quality of work life* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis?
3. Apakah *Quality of work life* dan Komunikasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan :

1. Untuk melihat apakah partisipasi secara positif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis?

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Untuk melihat apakah pertumbuhan dan pengembangan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis?
3. Untuk melihat apakah sistem imbalan secara positif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis?
4. Untuk melihat apakah lingkungan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis?

#### Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini :

1. Bagi peneliti, hasil penelitian ini sebagai sarana dalam memperluas pengetahuan atau wawasan dan pengalaman mengenai Pengaruh *Quality of Work Life* dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis
2. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan. Khususnya dalam masalah *quality of work life* dan komunikasi yang berpengaruh terhadap kinerja.
3. Untuk penelitian lainnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar bahan referensi dan acuan bagi pihak-pihak lain yang tertarik untuk melaksanakan penelitian dan pembahasan terhadap permasalahan yang sama dimasa yang akan datang.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **1.5 SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah gambaran secara umum mengenai bagian-bagian yang akan dibahas dalam penelitian ini, maka penulis membagi naskah penelitian ini dalam enam bab yang akan diuraikan secara sistematis, sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini akan menjelaskan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Bab ini berisikan landasan teori, penelitian terdahulu, perumusan hipotesis dan metode penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi rangkaian metode penelitian yang digunakan dalam penelitian, seperti penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional variabel dan metode analisis data.

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

Bab ini akan dibahas tentang sejarah PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas pokok dan aktivitas perusahaan.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini penulis akan mendeskripsikan hasil penelitian, membahas mengenai pengaruh *quality of work life* terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis.

## **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini merupakan bab penutup yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang di peroleh dari bab sebelumnya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### Manajemen Sumberdaya Manusia

##### 2.1.1 Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia

Pada dasarnya manajemen adalah seni untuk mengatur atau mengelolah sumber daya yang ada dengan menerapkan fungsi – fungsinya untuk mencapai tujuan tertentu. Pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat kerja, mesin – mesin produksi, uang dan lingkungan kerja tetapi juga menyangkut sumber daya manusia. Sumber daya manusia di dalam perusahaan atau organisasi adalah karyawan atau pegawai. Karyawan atau sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia perusahaan tidak bisa beroperasi untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak sumber daya yang lain sehingga tujuan organisasi tercapai. Oleh sebab itu sumber daya manusia di dalam perusahaan harus di kelolah dengan baik agar efektif dan efisien.

**Edison,dkk (2016: 10)** Manjemen sumberdaya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbgai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

**Hasibuan (2008: 10)** Manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarkat.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni mengatur sumberdaya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi sesuai dengan fungsi – fungsinya.

## 2.2 Kinerja

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moehoeriono, 2009:60-61).

Menurut Anwar Prabu (2010:67) kinerja adalah kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian lain mengenai kinerja diungkap oleh Veithzal Rivai (2008:14) adalah tingkat hasil keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja seorang tenaga kerja atau karyawan dalam suatu organisasi atau institusi kerja, dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor dari dalam diri

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyawan itu sendiri maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja itu sendiri (Moeheriono,2009:63).

### 2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **A. Dale Timple** yang dikutip oleh **Mangkunegara (2009:15)**, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

#### 1.Faktor Internal

Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan orang tersebut tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja buruk disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

#### 2.Faktor eksternal

Yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungannya. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan secara individual ada beberapa indikator yang di gunakan. Menurut **Robbins (2010)** ada lima indikator, yaitu:

#### 1. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari presepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Komunikasi, yaitu hubungan atau interaksi dengan sesama rekan kerja dalam organisasi.

5. Pengetahuan dan ketrampilan, yaitu pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh pegawai dari suatu organisasi

#### 2.2.4 Kinerja Dalam Pandangan Islam

Di dalam Al-qur'an dan Hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti di jelaskan dalam Surat An-Nahl ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أَنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً

وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: “ barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Maksud dalam Al-qur'an surat An-Nahl ayat 97 yang isinya di dalam dunia kerja seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

### 2.3 *Quality Of Work Life*

#### 2.3.1 *Pengertian Quality Of Work Life*

menurut **Wayne** dalam **Mahardikawanto (2013;67)** pada teori *quality of work life* dikatakan bahwa para manajer memberikan kesempatan pada karyawan untuk mendesign pekerjaan mereka tentang apa yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk atau jasa agar mereka dapat bekerja secara efektif. Karena dengan pemberian kualitas kehidupan kerja karyawan yang semakin tinggi, maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Cascio (2012;24)** menyatakan bahwa terdapat dua cara dalam menjelaskan kehidupan kerja yaitu; pertama, kualitas kerja dipandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja, dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia. Kedua, kualitas kehidupan kerja dipandang sebagai sekumpulan sasaran yang ingin dicapai melalui kebijakan organisasi seperti, kondisi kerja yang aman, keterlibatan kerja, kebijakan pengembangan karier, kompensasi yang adil dan lain-lain. Secara singkatnya **Cascio (2012;24)** menyatakan bahwa "*quality of work life in terms of employees perceptions of their physical and mental well-being of work*" diartikan bahwa kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan akan kesejahteraan mental dan fisik mereka di tempat kerja.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

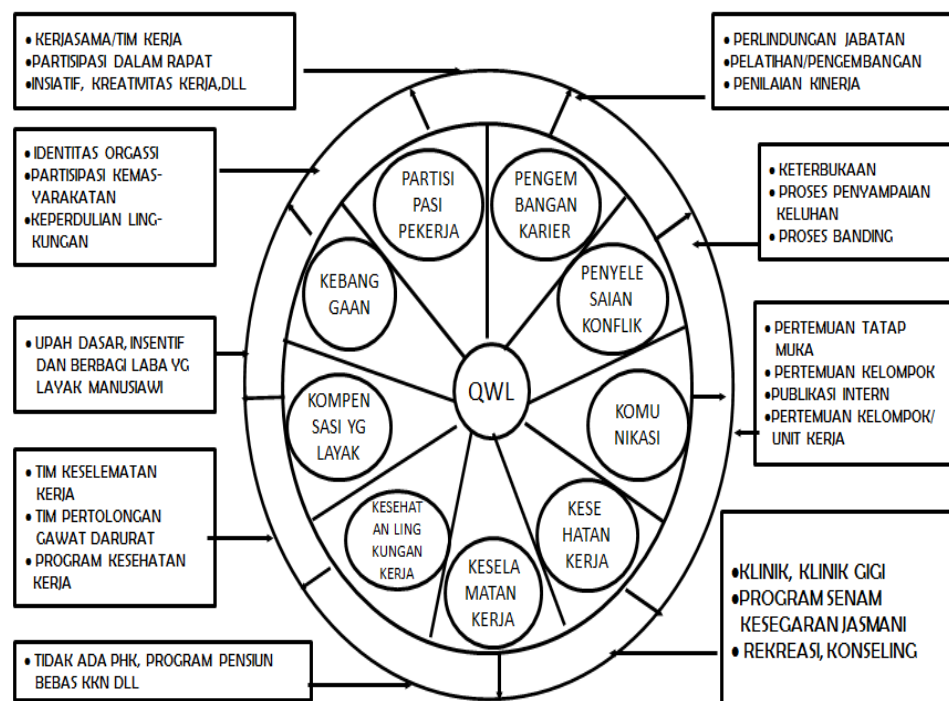
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Luthans (2012:569)**, mengatakan bahwa *quality of work life* adalah dampak efektivitas manusia dan perusahaan yang dikombinasikan dengan penekanan partisipasi dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan. *Quality of work life* mempunyai peran yang penting terhadap jalannya aktivitas kerja, dimana para pimpinan dan bawahan harus dapat menentukan dan melaksanakan kegiatan dengan adanya kesepakatan dalam menjalankan kegiatan pekerjaan.

**Cascio (2012:25)** menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja terdiri dari *communication, conflict resolution, career development, employee participation, pride, equitable compensation, a safe environment, job security, wellness*. Hal ini dapat dilihat pada Gambar 2.1 sebagai berikut:



Gambar 2.1 *Quality of Work Life*

Sumber: Hadari Nawawi (2008:24) di modifikasi dari Cascio (2012:25)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan Gambar 1.2 menurut **Hadari Nawawi (2008:24)**

dimodifikasi dari **Cascio (2012:25)** dapat dijelaskan bahwa ada sembilan aspek pada sumber daya manusia yang perlu diciptakan, dibina dan dikembangkan yaitu:

- a. Komunikasi. Di setiap lingkungan organisasi atau perusahaan, karyawan memerlukan komunikasi yang terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan komunikasi yang lancar maka karyawan akan mendapatkan informasi-informasi penting secara tepat.
- b. Penyelesaian konflik. Di suatu perusahaan setiap karyawan memiliki kesempatan untuk memberikan sumbangan dalam memecahkan konflik baik di perusahaan maupun konflik antar karyawan dilakukan secara terbuka, jujur, dan adil. kondisi tersebut sangat berpengaruh pada loyalitas dan dedikasi serta motivasi kerja karyawan.
- c. Pengembangan karir. Di suatu perusahaan setiap karyawan memerlukan kejelasan tentang pengembangan karier mereka dalam menghadapi masa depan. Untuk itu maka ditempuh melalui penawaran kenaikan jabatan, member kesempatan mengikuti pelatihan atau pendidikan diluar perusahaan pada lembaga pendidikan yang lebih tinggi.
- d. Partisipasi kerja. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan posisi, kewenangan, jabatan masing-masing.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Kebanggaan. Di suatu perusahaan, setiap karyawan perlu dibina dan dikembangkan perasaan bangganya pada tempatnya bekerja, termasuk juga pada pekerjaan atau jabatannya.
- f. Kompensasi yang layak. Di suatu perusahaan setiap karyawan harus memperoleh kompensasi yang adil, wajar dan mencukupi. Untuk itu diperlukan kemampuan menyusun dan menyelenggarakan sistem dan struktur pemberian kompensasi langsung dan tidak langsung demi mensejahterakan kehidupan karyawan sesuai dengan posisi jabatannya.
- g. Keamanan lingkungan kerja. Setiap karyawan memerlukan keamanan di lingkungan kerja. Untuk itu perusahaan berkewajiban menciptakan dan mengembangkan serta memberi jaminan lingkungan kerja yang aman dengan membentuk komite keamanan lingkungan kerja yang secara terus menerus melakukan pengamatan dan pemantauan kondisi tempat dan peralatan kerja guna menghindari segala sesuatu yang membahayakan para pekerja.
- h. Keselamatan kerja. Setiap perusahaan memerlukan rasa aman atau jaminan kelangsungan pekerjaannya. Untuk itu perusahaan perlu berusaha menghindari pemberhentian sementara para karyawan, menjadikan sebagai karyawan tetap dengan memiliki tugas-tugas regular dan memiliki program yang teratur dalam memberikan kesempatan karyawan untuk mengundurkan diri, terutama melalui pengaturan pension. Setiap karyawan memerlukan perhatian terhadap

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

- i. Kesehatan kerja. Di lingkungan suatu perusahaan, setiap dan semua karyawan memerlukan perhatian terhadap pemeliharaan kesehatannya, agar dapat bekerja secara efektif, efisien, dan produktif. Untuk itu perusahaan dapat mendirikan dan menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan, program rekreasi dan program konseling/penyuluhan bagi karyawan.

#### 2.3.2. Indikator *Quality of Work Life*

Menurut **Walton** yang di kutip **Husnawati (2006)** menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pertumbuhan dan Pengembangan

Terdapatnya kemungkinan untuk mengembangkan kemampuan dan tersedianya kesempatan untuk menggunakan keterampilan atau pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan.

- b. Partisipasi kerja

Partisipasi diukur dengan melihat kemampuan meningkatkan komunikasi internal dan kelompok, kemampuan meningkatkan koordinasi, kemampuan meningkatkan kapabilitas, dan kemampuan melibatkan diri dalam proses pembuatan keputusan organisasional.

- c. Sistem imbalan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sistem imbalan diukur dengan melihat kebutuhan hidup, jaminan kelangsungan bekerja/penghasilan, kesesuaian imbalan dengan tugas dan tanggung jawab, kesesuaian gaji dengan kebutuhan pekerja dan peranan pekerja atau penghasilan yang diperoleh bagi ekonomi keluarga pekerja.

#### d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja diukur dengan melihat kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kebersihan dan kesehatan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja, serta dukungan lingkungan kerja terhadap keberhasilan kerja.

### 2.2.3 Ciri-Ciri *Quality of Work Life*

Ciri-ciri kualitas kehidupan kerja menurut **Desler** dalam **Murtingrum**

(2011) yaitu :

1. Perlakuan *fair*, adil, sportif terhadap pegawai,
2. Kesempatan bagi pegawai untuk menggunakan kemampuan secarapenuh dan kesempatan untuk mewujudkan diri yaitu menjadiorang yang merasa mampu mewujudkannya,
3. Komunikasi saling terbuka dan saling mempercayai diantarasemua pegawai,
4. Kesempatan bagi semua pegawai untuk berperan secara aktifdalam pengambilan keputusan-keputusan penting yangmelibatkan pekerjaan-pekerjaan mereka,
5. Kompensasi yang cukup adil,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Lingkungan aman dan sehat.

Ciri-ciri tersebut merupakan kebutuhan yang diinginkan hampir oleh setiap pekerja yang bekerja dalam sebuah perusahaan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja para karyawan yang bersangkutan.

#### 2.2.4 Karakteristik *Quality of Work Life*

Banyak cara untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kompetitif agar keterlibatan karyawan dalam organisasi semakin maksimal.

Menurut Schermerhom (Alwi, 2008:59) terdapat beberapa elemen yang perlu dipertimbangkan dalam menciptakan kualitas kehidupan kerja yang kondusif bagi karyawan yaitu:

- a. Peluang mengikuti training dan pendidikan lanjut
- b. Peluang menerapkan keahlian-keahlian baru
- c. Peluang karir
- d. *Human relation* dalam organisasi
- e. Sistem kompensasi yang seimbang
- f. Kebanggaan terhadap pekerjaan dan organisasi

#### 2.2.5 *Quality of Work Life* Dalam Pandangan Islam

Islam merupakan agama yang menjunjung tinggi kerja karena bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh sebab itu, islam mewajibkan kepada umatnya untuk berusaha dan bekerja keras secara positif (halal, baik, barokah dan tidak berbuat curang / dholim ) sehingga tercapai kesejahteraan dan kemakmuran hidup ( kepuasan ).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

*Quality of Work Life* dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat Al-Buruj ayat 85, yaitu :

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ لَهُمْ جَنَّاتٌ تَجْرِي مِنْ تَحْتِهَا الْأَنْهَارُ ذَلِكَ الْفَوْزُ الْكَبِيرُ

Artinya : “ sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh bagi mereka surga yang mengalir di bawahnya sungai-sungai; itulah keberuntungan yang besar”.

## 2.4 Komunikasi Organisasi

### 2.4.1 Pengertian Komunikasi Organisasi

Menurut **Cangara (2011:20)**, mendefinisikan komunikasi sebagai proses dimana suatu ide dialihkan dari sumber kepada penerima atau lebih, dengan maksud untuk mengubah tingkah laku mereka.

Sementara menurut **Purwanto (2011:4)** komunikasi yaitu suatu proses pertukaran informasi antarindividu melalui suatu sistem yang biasa (lazim), baik dengan simbol-simbol, sinyal-sinyal, maupun perilaku atau tindakan. Sedangkan menurut **Sinambela (2012:42)** komunikasi secara umum adalah suatu proses pembentukan, penyampaian, penerimaan, dan pengolahan pesan yang terjadi didalam diri seseorang dan atau diantara dua orang atau lebih dengan tujuan tertentu.

**Pace & Faules (2010:31)** mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah sebagai petunjuk dan penafsiran pesan di antara unit-unit komunikasi

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang merupakan bagian dari suatu organisasi tertentu. Suatu organisasi terdiri dari unit-unit komunikasi dalam hubungan-hubungan hierarkis antar yang satu dengan yang lain dan berfungsi dalam suatu lingkungan.

#### 2.4.2 Unsur-Unsur Komunikasi

Menurut **Ivancevich et al. (2012:117)**, elemen-elemen komunikasi dibedakan menjadi:

1. Pengirim pesan / komunikator (*communicator*)

Dalam konteks organisasi, komunikator adalah karyawan atau manajer yang memilih ide, niat-niat, informasi dan tujuan untuk berkomunikasi.

2. Pengkodean (*encoding*)

Pengkodean dilakukan untuk menerjemahkan ide komunikator menjadi sekumpulan simbol yang sistematis yang mengungkapkan informasi yang dikomunikasikan. Fungsi pengkodean ini adalah menciptakan suatu bentuk dimana setiap ide dan makna dapat diekspresikan sebagai sebuah pesan.

3. Pesan (*message*)

Segala hal yang disampaikan komunikator terekspresikan dalam pesan baik verbal atau nonverbal. Para manajer memiliki sejumlah alasan berkomunikasi, seperti meminta pihak lain memahami ide mereka, memahami ide orang lain, membuat ide mereka (atau diri mereka sendiri) diterima oleh orang lain, atau melakukan suatu tindakan tertentu. Pesan adalah apa yang ingin disampaikan setiap



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

individu kepada orang lain, dan bentuk pesan sangat tergantung media yang digunakan untuk menyampaikan pesan tersebut tidak terpisahkan.

#### 4. Media perantara (*medium*)

Media perantara merupakan media yang menyampaikan pesan. Organisasi-organisasi dapat menyediakan informasi kepada seluruh anggotanya dengan berbagai cara, seperti komunikasi, tatap muka, telephone, pertemuan kelompok, memo, pernyataan kebijakan perusahaan, sistem imbalan, jadwal produksi, dan perkiraan penjualan.

#### 5. Pengurai-penerima pesan (*decoding-receiver*)

Pengurai adalah istilah teknis untuk setiap proses pikiran dari penerima pesan. Pengurai, oleh karena itu berkaitan dengan bagaimana menginterpretasikan informasi yang disampaikan. Pengurai pesan menginterpretasikan (menguraikan) pesan yang disampaikan berdasarkan pengalaman-pengalaman sebelumnya untuk benar-benar memahami pesan tersebut.

#### 6. Umpan balik (*feedback*)

Komunikasi satu arah adalah proses yang tidak memungkinkan terjadinya umpan balik bagi komunikator dari penerima pesan. Hal ini dapat meningkatkan kemungkinan terjadinya distorsi antara pesan yang disampaikan dengan pesan yang diterima. Sebuah rangkaian umpan balik dapat membuat komunikator tahu, melalui

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

respon penerima pesan, apakah pesan telah diterima dan telah menghasilkan respon yang diharapkan. Komunikasi dua arah menyediakan umpan balik yang penting dari penerima pesan ke komunikator.

#### 7. Suara derau (*noise*)

Dalam kerangka pemahaman mengenai komunikasi manusia, suara derau dapat dilihat sebagai faktor-faktor yang menyimpangkan pesan yang disampaikan. Derau dapat muncul dalam setiap elemen komunikasi.

#### 2.4.3 Proses Komunikasi

Proses komunikasi dapat terjadi jika ada dua orang atau lebih melakukan interaksi, semakin banyak orang yang melakukan interaksi, maka proses komunikasi akan semakin beragam. Proses komunikasi menurut **Effendy (2011:11)** terbagi menjadi dua tahapan, yakni secara primer dan sekunder, yaitu:

##### 1. Proses Komunikasi secara primer

Proses komunikasi secara primer adalah proses penyampaian pikiran dan atau perasaan seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang (*symbol*) sebagai media.

##### 2. Proses komunikasi secara sekunder

Yaitu proses penyampaian pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan alat atau sarana sebagai media kedua setelah memakai lambang sebagai media pertama.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Wilbur Schramm** dalam **Effendi (2009:13)**, menyatakan bahwa komunikasi akan berhasil apabila pesan yang disampaikan oleh komunikator cocok dengan kerangka acuan (*frame of reference*), yakni paduan pengalaman dan pengertian (*collection of experiences and meanings*) yang pernah diperoleh komunikan.

#### 2.4.4 Indikator Komunikasi

Menurut **Joseph A. De Vito (2014:191)** menyatakan bahwa suatu komunikasi antarpribadi bisa efektif dengan lima hal berikut ini yaitu:

##### 1. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antarpribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yaitu: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menanggapi secara jujur.

##### 2. Empati

Empati dimaksud untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

##### 3. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

##### 4. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi kualitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu: komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap diri seseorang, komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

#### 5. Kesamaan (Kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan keperibadian diantara mereka.

### 2.4.5 Saluran Komunikasi

Komunikasi dapat dipahami dengan melihat saluran komunikasi di dalam organisasi baik formal maupun informal, jenis komunikasi antara lain:

#### 1. Komunikasi formal

Arni Muhamad dalam Hidayanti (2011:19) mengemukakan bahwa: saluran komunikasi formal adalah informasi mengalir melalui jalur resmi yang di tentukan oleh hirarki resmi organisasi atau oleh fungsi pekerjaan.

Menurut **Pace dan Faules (2015:184-205)**, saluran komunikasi formal sebagai berikut:

#### 1. Komunikasi ke Bawah

Komunikasi ke bawah dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari jabatan berotoritas lebih tinggi kepada mereka yang berotoritas lebih rendah.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Katz** dan **Khan** dalam **Pace dan Faulus (2015:185)**

mengemukakan bahwa ada lima jenis informasi yang biasa dikomunikasikan dari atasan ke bawahan:

- 1) Informasi bagaimana melakukan suatu pekerjaan
  - 2) Informasi mengenai dasar pemikiran untuk melakukan pekerjaan
  - 3) Informasi mengenai kebijakan dan praktik-praktik organisasi
  - 4) Informasi mengenai kinerja karyawan
  - 5) Informasi untuk mengembangkan rasa memiliki tugas (*sense of mission*)
2. Komunikasi ke Atas

Komunikasi ke atas dalam sebuah organisasi berarti bahwa informasi mengalir dari tingkat yang lebih rendah (bawahan) ke tingkat yang lebih tinggi (penyelia). Komunikasi ke atas penting karena beberapa alasan:

- 1) Aliran informasi ke atas memberikan informasi berharga untuk pembuatan keputusan oleh mereka yang mengarahkan organisasi dan mengawasi kegiatan orang-orang lainnya.
- 2) Komunikasi ke atas memberitahu penyelia kapan bawahan mereka siap menerima informasi dari mereka dan seberapa baik bawahan menerima apa yang dikatakan kepada mereka.
- 3) Komunikasi ke atas memungkinkan dan bahkan mendorong keluhan dan keluhan kesah muncul ke permukaan sehingga penyelia

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tahu apa yang mengganggu mereka yang paling dekat dengan operasi-operasi sebenarnya.

- 4) Komunikasi ke atas menumbuhkan apresiasi dan loyalitas kepada organisasi dengan memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengajukan pertanyaan dan menyumbang gagasan dan saran-saran mengenai operasi organisasi
  - 5) Komunikasi ke atas mengizinkan penyelia untuk menentukan apakah bawahan memahami apa yang di harapkan dari aliran informasi kebawah.
  - 6) Komunikasi ke atas membantu pegawai mengatasi pekerjaan mereka dan organisasi tersebut.
3. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal terdiri dari penyampaian informasi di antara rekan-rekan sejawat dalam unit kerja yang sama. Unit kerja meliputi individu-individu yang ditempatkan pada tingkat otoritas yang sama dalam organisasi dan mempunyai atasan yang sama. Tujuan komunikasi horizontal yaitu:

- 1) Untuk mengkoordinasikan penugasan kerja
- 2) Berbagi informasi mengenai rencana dan kegiatan
- 3) Kurangnya penghargaan bagi komunikasi keatas yang dilakukan pegawai
- 4) Perasaan bahwa penyelia dan manager tidak dapat dihubungi dan tidak tanggap atas apa yang disampaikan pegawai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4. Komunikasi Lintas Saluran

Komunikasi lintas saluran merupakan salah satu bentuk komunikasi organisasi dimana informasi di berikan melewati batas-batas fungsional atau batas-batas unit kerja, dan di antara orang-orang yang satu sama lainnya tidak saling menjadi bawahan atau atasan. Baik komunikasi horizontal maupun komunikasi lintas saluran mencakup hubungan lateral yang penting bagi komunikasi organisasi yang efektif.

#### 2. Komunikasi Informal, Pribadi atau Seletingan

Seletingan di gambarkan sebagai metode penyampaian laporan rahasia dari orang ke orang yang tidak bisa diperoleh dari jalur biasa. Komunikasi informal cenderung mengandung laporan rahasia tentang orang-orang dan peristiwa yang tidak mengalir melalui saluran perusahaan yang formal. Informasi yang diperoleh melalui seletingan lebih memperhatikan apa yang dikatakan atau di dengar oleh seseorang dari pada apa yang dipegang oleh pemegang kekuasaan. Paling tidak sumbernya terlihat rahasia meskipun informasi itu sendiri tidak terlihat rahasia.

#### Pengaruh Antar Variabel

##### 2.5.1 Pengaruh *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2011:67)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja dipengaruhi oleh beberapa variabel salah satunya kualitas kehidupan kerja. Beberapa literature menyimpulkan bahwa kedua variabel ini memiliki hubungan yang signifikan. Sebagai contoh, dalam penelitian yang telah dilakukan oleh **Rathamani dan Ramchandra (2013)** dengan judul —*A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry - Sipcot, Perundurai*. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari 50 karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh pada produktivitas karyawan industri tekstil di Perundurai. Hasil serupa juga di dapat dari penelitian yang telah dilakukan oleh **Majumdar et al. (2012)** dan penelitian yang dilakukan oleh **Shahbazi et al. (2011)** dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kualitas kehidupan kerja dengan kinerja antara ketua departemen *Esfahan University* dan *Eshafan Medical Science University*.

#### 2.5.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Menurut **Effendy (2015:23)**, Komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang yang bermakna bagi kedua pihak, dalam situasi yang tertentu komunikasi menggunakan media tertentu untuk merubah sikap atau tingkah laku seorang atau sejumlah orang sehingga ada efek tertentu yang diharapkan. Komunikasi merupakan hal yang paling penting dan harus terjadi antara atasan dan bawahan maupun sesama karyawan dalam suatu perusahaan. Komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.

Pada penelitian **Trijaya (2012)** menge-mukakan kompensasi, pelatihan, dan komu-nikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan yang menjadi variabel dominan adalah kompensasi.

**Hariyanti dan Primawesri (2011)** juga mengemukakan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi.

### 2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang digunakan peneliti akan dijabarkan sebagai berikut:

**Tabel 2.1 : Referensi Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti Dan Tahun	Judul	Variable	Hasil Penelitian
1	Ni Wayan Mujiati (2010)	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> , dan Motivasi terhadap Kinerja	X1 : <i>Quality Of Work Life</i> X2 : Motivasi Y : Kinerja	Hasil analisis pengaruh <i>quality of work life</i> terhadap kinerja diperoleh nilai Sig. T 0,000 dan nilai koefisien beta 0,484. nilai Sig. T 0,000<0,05. hasil ini menunjukkan <i>quality of work life</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja diperoleh nilai Sig. t 0,000<0,05 mengindikasikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2	Fitik Nurbiyati (2009)	Pengaruh <i>Quality of Work Life</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	X1 : <i>Quality Of Work Life</i> X2 : Disiplin X3 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa <i>Quality of work life</i> , disiplin kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kineja karyawan.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Yusuf Wildan Setiyadi (2011)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening	X1 : Kualitas Kehidupan Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, apabila implikasi kualitas kehidupan kerja karyawan lebih ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat pula, begitu juga sebaliknya.
Dimas Oktadriansyah (2016)	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Dengan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja	X1 : Komunikasi X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja	Hasil pengujian hipotesis juga membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung, pengaruh tersebut memerlukan mediasi kepuasan kerja. Meningkatkan kinerja karyawan harus memperhatikan faktor pendukung, dalam hal ini adalah kepuasan kerja. Artinya dengan pelaksanaan komunikasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan, tidak akan terwujud jika tidak ditopang oleh indikator-indikator kepuasan kerja yang baik.
Srimiatun (2017)	Pengaruh Komunikasi Dan Konflik Terhadap Kinerja Karyawan	X1 : Komunikasi X2 : Konflik Y : Kinerja	Dari hasil analisis komunikasi, konflik dan kinerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan
Sintia Oktafien (2017)	Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Komunikasi Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	X1 : Kualitas Kehidupan Kerja X2 : Komunikasi Organisasi X3 : Kepuasan Kerja X4 : Disiplin Y : Kinerja	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja, komunikasi organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan penulis dengan penelitian terdahulu memiliki perbedaan diantaranya objek penelitian yang dilakukan penulis berbeda dengan

objek penelitian terdahulu dan adanya perbedaan teori yang dipakai penulis dengan penelitian terdahulu yang digunakan. Indikator yang digunakan dengan peneliti terdahulu memiliki perbedaan dan alat analisis yang digunakan penulis dengan peneliti juga memiliki perbedaan.

## 2.7 Variabel Penelitian

### 2.7.1 Variabel Bebas

Variabel bebas (X) merupakan yang tidak di pengaruhi dengan variabel lain, ada dua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* (X1) dan Komunikasi (X2).

### 2.7.2 Variabel Terikat

Variabel terikat (Y) merupakan Variabel yang di pengaruhi oleh variabel lain variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja.

## 2.8 Defenisi Operasional

Adapun defenisi operasional dalam penelitian ini ialah Variabel bebas (X) merupakan variabel yang tidak dipengaruhi Variabel lain Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Quality of Work Life* (X1) dan Komunikasi (X2) sedangkan variabel terikat Kinerja (Y) merupakan variabel yang dipengaruhi variabel lain. Adapun tabel defenisi operasionalnya adalah dapat dilihat pada table 2.2:

2.2:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Tabel 2.2 : Defenisi Konsep Operasional Variabel Dan Indikator Penelitian**

No	Variable Peneliti	Indikator	Skala
1	<b>Kinerja Karyawan (Y)</b> Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. (Moheriono, 2009:60-61)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pengetahuan dan Keterampilan 4. Ketetapan Waktu 5. Komunikasi  (Robbins,2010:47-51)	Likert
2	<b>Quality Of Work Life (X1)</b> Kualitas kehidupan kerja di pandang sebagai sekumpulan persepsi karyawan mengenai rasa aman dalam bekerja, kepuasan kerja dan kondisi untuk dapat tumbuh dan berkembang sebagai manusia (Cascio,2012:24)	1. Pertumbuhan dan Pengembangan 2. Partisipasi 3. Sistem Imbalan Yang Efektif 4. Lingkungan Kerja  Husnawati (2006)	Likert
3	<b>Komunikasi (X2)</b> Komunikasi sebagai suatu proses dengan pesan dipindahkan atau dioperkan (lewat suatu saluran) dari suatu sumber kepada penerima dengan maksud mengubah perilaku, perubahan dalam pengetahuan, sikap atau perilaku lainnya. (Joseph A. De Vito, 2014:191)	1. Keterbukaan 2. Empati 3. Dukungan 4. Kepositifan 5. Kesetaraan  Joseph A. De Vito (2014:191)	Likert

#### 2.9 Kerangka Konsep Pemikiran Penelitian

Penelitian ini mengenai pengaruh *Quality of work life* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. Untuk memberikan gambaran yang jelas dan sistematis berikut menyajikan kerangka pemikiran yang menjadi pedoman dalam keseluruhan penelitian yang akan dilakukan. Untuk memudahkan penyusunan proposal, maka penulis dapat menggunakan skema kerangka berpikir dibawah ini. Menurut Izzaty ( 2012 ) Kerangka pemikiran merupakan model



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

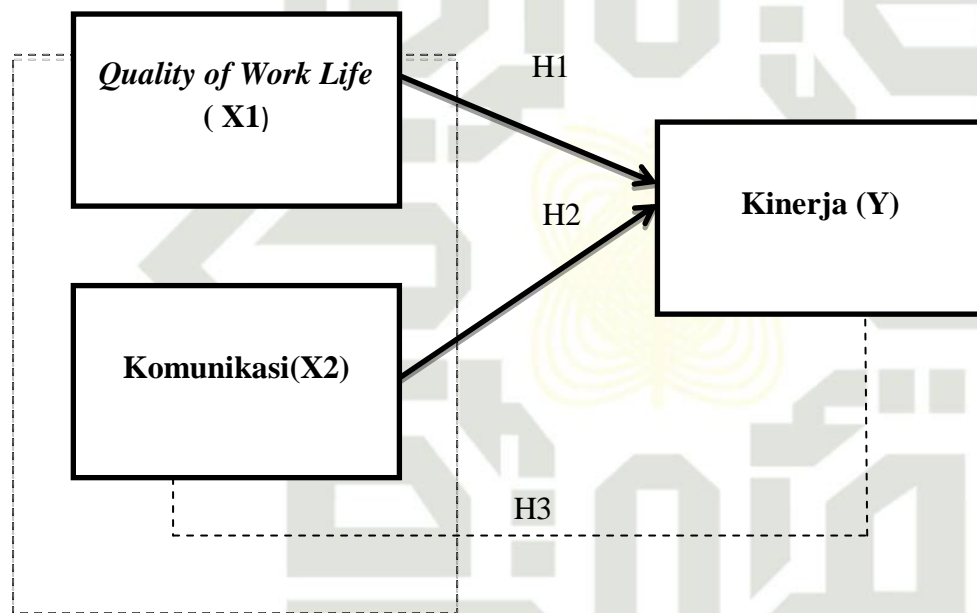
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran yang terbaik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang akan diteliti. Jadi, secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antara variabel bebas (Independent) dengan variabel terikat (dependent).

Berdasarkan pada pemikiran di atas maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



**Gambar 2.7 : Kerangka Pemikiran Pengaruh Quality of Work Life dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan**

*Sumber: musharfan sunneth 2012*

Keterangan:

- Hubungan Parsial
- Hubungan Simultan

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan kajian teori diatas maka peneliti mengangkat hipotesis, :

- a. Diduga Terdapat Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis.
- b. Diduga Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis.
- c. Diduga Terdapat Pengaruh *Quality of work life* dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian dengan mengambil lokasi penelitian di PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis Jalan Lintas Sumatra Km. 87, Sam-sam, Kandis, Riau. Dan waktu penelitian ini direncanakan selama 3 bulan terhitung sejak proposal penelitian diseminarkan dilanjutkan dengan penulisan skripsi sampai dengan ujian munaqasah.

#### 3.2 Populasi dan Sample Penelitian

##### 3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Supryanto dan Maharan, 2013: 35**). Adapun populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Sinar Mas sebanyak 838 orang karyawan

##### 3.2.2 Sampel

Sebagaimana di kemukakan oleh **Sugiyono (2016 : 81)** sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik proportionate stratified random sampling yaitu teknik ini hampir sama dengan teknik random sampling namun penentuan sampelnya memperhatikan tingkatan yang ada dalam populasi. Dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis yang jumlahnya 271 orang karyawan.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rumus yang digunakan adalah:

$$n = N / (1 + N e^2)$$

Dimana :n = Jumlah elemen/ anggota sampel

N = Jumlah elemen/ anggota populasi

e = Error level (tingkat kesalahan) (catatan:umumnya digunakan 1%

atau 0,01. 5% dan 10% atau 0,1) catatan dapat dipilih oleh peneliti.

$$\begin{aligned}
 n &= N / (1 + N e^2) \\
 &= 838 / (1 + 838 \times (5\%)^2) \\
 &= 838 / (1 + 838 \times (0,05)^2) \\
 &= 838 / 3,095 \\
 &= 270,75 \text{ (dibulatkan 271)}
 \end{aligned}$$

Jadi jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 271 orang karyawan.

**Tabel 3.1 Perhitungan Jumlah Sampel.**

No.	Bidang Pekerjaan	Perhitungan	Jumlah
1	HRD & GA	271 : 838 x 1 = 1	1
2	Accounting	271 : 838 x 3 = 1	1
3	Receptionis	271 : 838 x 3 = 1	1
4	Driver	271 : 838 x 51 = 15	15
5	Keamanan	271 : 838 x 87 = 28	28
6	Administrasi	271 : 838 x 3 = 1	1
7	Office Boy	271 : 838 x 4 = 2	2
8	Kasir	271 : 838 x 2 = 1	1
9	Kepala Bidang	271 : 838 x 69 = 22	22
10	Laboratorium	271 : 838 x 45 = 14	14
11	Pergudangan	271 : 838 x 10 = 4	4
12	pengolahan dan sortase	271 : 838 x 507 = 164	164
13	Tata Usaha	271 : 838 x 53 = 17	17
<b>Jumlah</b>			<b>271</b>

Sumber: Sugiyono (2016 : 81)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Jenis dan Sumber Data

Data terdiri dari :

#### a. Data primer

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010:191)** data primer adalah data yang diambil dari lapangan yang diperoleh dari melalui pengamatan, wawancara, dan kusioner. Data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh yang positif tentang *Quality of work life* dan Komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Kandis.

#### b. Data Sekunder

Menurut **Supriyanto dan Maharani (2013: 51)** data Sekunder adalah data yang dikumpulkan tidak hanya untuk tujuan riset tetapi juga untuk tujuan lain. Data yang diperoleh penulis dari buku-buku, laporan-laporan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini antaranya profil PT. Sinar Mas Kandis.

### Teknik Pengumpulan Data

Alat yang digunakan untuk menjaring data tentang *Quality Of Work Life*, Komunikasi dan Kinerja Karyawan adalah angket (kusioner):

#### a. Kusioner

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010:199)** Kusioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Adapun angket yang disusun sesuai dengan indikator

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian yaitu tentang pengaruh *Quality Of Work Life* dan Komunikasi terhadap kinerja PT. Sinar Mas Kandis.

#### b. Wawancara

Menurut **Supriyanto dan Machfudz (2010: 199)** wawancara adalah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara Tanya jawab, saling bertatap muka dengan sipenjawab atau responden dengan menggunakan alat panduan wawancara. Melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang terkait dalam *quality of work life* dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sinar Mas Kandis.

### 3.5 Skala Pengukuran

Adapun skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert.

Menurut **Suliyanto (2011: 10)** skala likert digunakan untuk mengukur tanggapan atau respon seseorang tentang obyek sosial. Jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi yang sangat positif dan yang sangat negatif. Apabila item positif, maka angka terbesar di letakkan pada “sangat setuju”. Namun jika item negatif, angka terbesar di letakkan pada “sangat tidak setuju”. Skala Likert selalu ganjil dan ada pilihan “netral”. Maka dalam penelitian ini hanya digunakan lima kategori diantaranya:

- a. Sangat Setuju (SS) = dengan skor 5
- b. Setuju (S) = dengan skor 4
- c. Cukup Setuju (CS) = dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) = dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (TS) = dengan skor 1



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6 Uji Kualitas Data

Uji kualitas instrument bertujuan mengetahui konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Cara pengujian dilakukan dengan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dari data yang telah didapat melalui kuesioner responden. Ada dua syarat penting yang berlaku pada sebuah kuesioner, yaitu keharusan kuesioner untuk Valid dan Reliabel. Suatu kuesioner dikatakan valid kalau pertanyaan pada suatu kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pertanyaan dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Sugiono,2016:121).

#### 3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Prayitmo,2009:119). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi

antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *Coefficient Correlation Pearson* dalam SPSS

17. Pedoman untuk mengambil keputusan dengan cara membandingkan nilai  $r$  hitung dengan nilai  $r$  tabel dengan derajat  $(n-2)$ . Jika nilai  $r$  hasil perhitungan lebih besar dari nilai  $r$  dalam tabel pada alfa tertentu maka berarti signifikan sehingga disimpulkan bahwa butir pertanyaan atau butir pernyataan Valid.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah mengetahui konsisten alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Untuk uji reliabilitas digunakan Alpha Cronbach dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croach Alpha  $> 0.60$  (Ghozali2013:47)

#### Uji Asumsi Klasik

##### 3.7.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas Data adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variable independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik scatter plot, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresimemenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari regresi atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan uji kolmogorof Smirnov, karena tipe data yang digunakan adalah skala vertikal.Tujuan uji normalitas ini adalah untuk memeriksa atau mengetahui apakah data populasi berdistribusi normal. Menurut

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Suliyanto, (2011 :69).** Pedoman dalam pengambilan keputusan dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov adalah jika nilai Sig. atau nilai probabilitas (p) lebih kecil dari 0,05 disimpulkan populasi tidak berdistribusi normal. Jika nilai Sig. lebih besar dari 0,05 populasi berdistribusi normal.

#### 3.7.2. Uji Multikolinieritas

Uji ini Bertujuan Untuk menguji apakah dalam regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas atau tidak, model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolneritas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor ( VIF). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari masing-masing variabel bebasnya terhadap variabel terikatnya. Jika nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) tidak lebih dari 10. Maka model regresi dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas (**Suliyanto, 2011:81**).

#### 3.7.3. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian hterokedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residul pengamatan lain. Maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas, kebanyakan data cross section mengandung situasi heterokedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heterokedastisitas. Jika Scatterplot membentuk polatorrent (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heterokedastisitas dan sebaliknya ( **Suliyanto, 2011: 95**)



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### **3.8 Teknik Analisis Data**

#### **3.8.1. Metode analisis Deskriptif**

Menurut **Sugiyono (2016: 147)** suatu metode analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan dan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi.

#### **3.8.2. Metode Analisis Kuantitatif**

Menurut **Sugiono (2016:8)** Metode analisis kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesa yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini model dan teknik analisa data menggunakan pendekatan analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji kualitas instrumen penelitian dan uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS versi 22 for windows

### **3.8 Regresi Linier Berganda**

Adapun dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Menurut **Sugiyono, (2016: 237)** teknik regresi linier berganda didasari pada pengaruh fungsional ataupun kausal dua variabel independen dengan satu variabel dependen.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Rumus :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$**

Dimana :

$Y$  = Kinerja

$a$  = Konstanta

$b$  = Koefesien Regresi

$X_1$  = *Quality of Work Life*

$X_2$  = Komunikasi

$e$  = Tingkat Kesalahan ( error )

### 3.9 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji F

Pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis secara simultan dimaksudkan untuk mengukur besarnya pengaruh *quality of work life* dan komunikasi terhadap kinerja sebagai variabel terikatnya.

Ketentuannya :

1.  $H_0 : \beta_1 \leq 0$  artinya tidak ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas ( $x$ ) terhadap variabel ( $y$ )
2.  $H_0 : \beta_1 > 0$  artinya ada pengaruh yang signifikan pada masing-masing variabel bebas ( $x$ ) terhadap variabel terikat ( $y$ )

Tingkat kepercayaan yang digunakan 95 % atau taraf signifikasinya adalah

5 % dengan kriteria sebagai berikut :

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y)

Apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (x) secara bersama-sama dengan variabel terikat (y).

### 3.10.2 Uji t

Uji t yaitu Uji parsial digunakan untuk melihat “keberartian” variabel bebas dengan terikat bila salah satu variabel bebas. Uji t, yaitu pengujian hipotesis variabel X terhadap variabel Y secara parsial atau satu per satu (Suliyanto, 2011 : 55), dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t = Nilai t

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

1.  $t_{hitung} > t_{tabel}$  signifikan
2.  $t_{hitung} < t_{tabel}$  tidak signifikan

### 3.10.3 Koefisien Determinasi

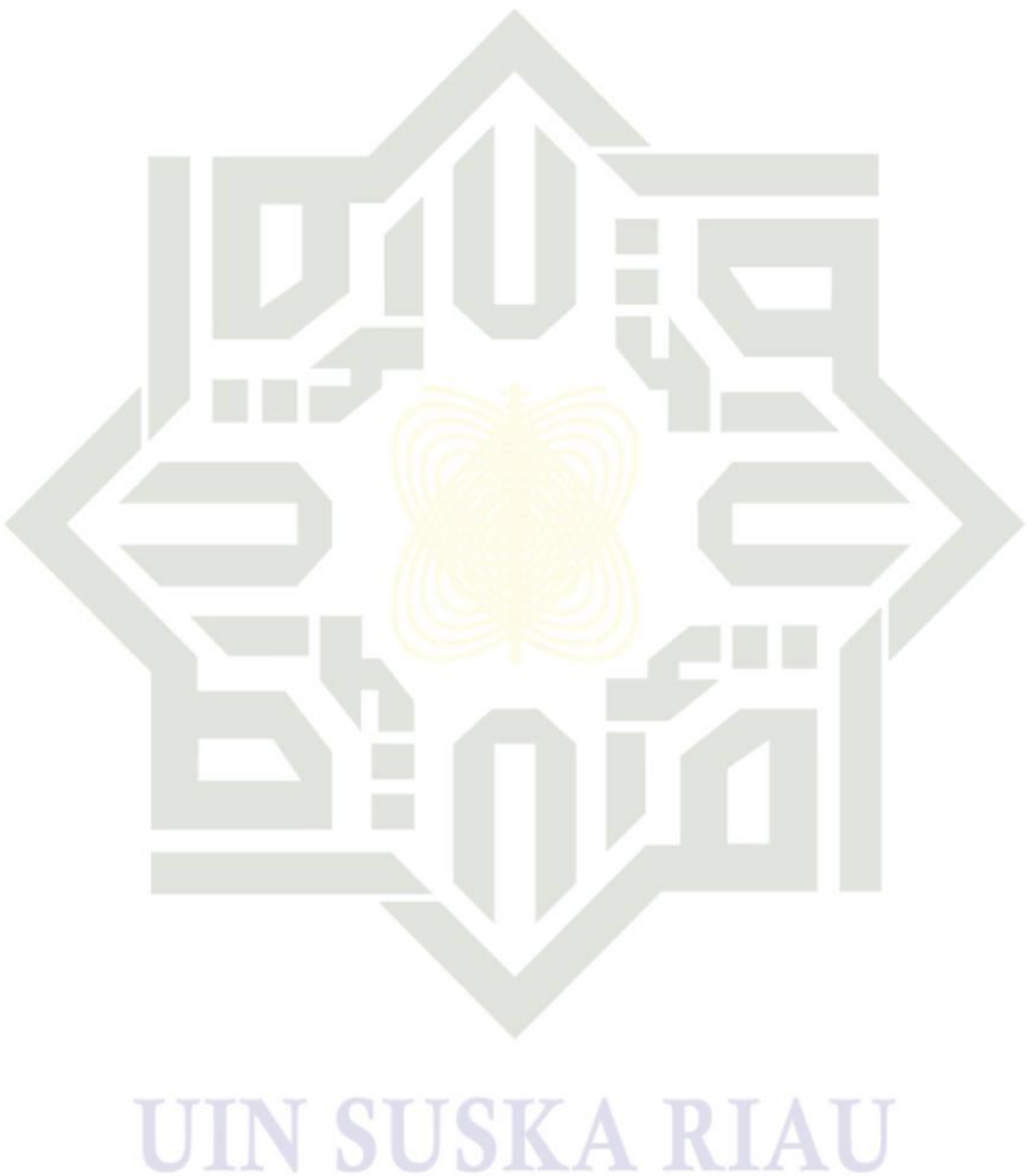
Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti



kemampuan variable indeviden dalam menjelaskan variasi variable dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memperediksi variasi variable dependent (Ghozali, 2013 : 97)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### Sejarah PT. Sinar Mas

Sinar Mas didirikan pada tahun 1938 oleh Eka Tjipta Widjaja di Indonesia.

Sinar Mas merupakan sebuah brand name dengan operasi bisnis yang bergerak di berbagai sektor, seperti Pulp dan Kertas, Agribisnis dan Food, Jasa Keuangan, Developer dan Real Estate, Telekomunikasi, dan Energi serta Infrastruktur, termasuk Kesehatan dan Pendidikan.

Sejak tahun 2003, Sinar Mas sudah tidak lagi menyebut dirinya sebagai Sinar Mas Group, karena setelah restrukturisasi, Sinar Mas tidak lagi memiliki holding, melainkan president office yang memfasilitasi atau membantu pilar-pilar bisnis. Pada tahun 1986, penyulingan minyak nabati dan kopra pertama Sinar Mas, Pabrik Bitung Manado Oil Ltd. Didirikan di Sulawesi Utara.

Seiring dengan perkembangannya, Sinar Mas mengakuisisi pabrik soda kimia- Tjiwi Kimia pada tahun 1972, yang kemudian menjadi pabrik kertas pertama Sinar Mas. Tahun 1972 juga menandai dimulainya pilar bisnis Developer dan Real Estate, yang dikenal dengan PT. Duta Pertiwi Tbk. Kemudian di tahun 1982, PT. Internas Artha Leasing didirikan dan berkembang menjadi perusahaan jasa keuangan yang terintegrasi.

Pada tahun 1986, Sinar Mas Forestry mengelola hutan tanaman industrinya yang pertama. PT. Dian Swastatika Sentosa didirikan pada tahun 1996 untuk memasok listrik ke fasilitas-fasilitas produksi Sinar Mas di

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pedalaman. Pada tahun 2006, Smartfren didirikan sebagai hasil merger dengan salah satu provider telekomunikasi fren.

Didirikan tahun 1962 dan tercatat di Bursa Efek Indonesia sejak tahun 1992, PT Sinar Mas Agro Resources and Technology Tbk (SMART) adalah salah satu perusahaan publik produk konsumen berbasis kelapa sawit yang terintegrasi dan terkemuka di Indonesia, dengan penjualan bersih sebesar Rp 35,3 triliun dan laba sebelum beban bunga, pajak, penyusutan, amortisasi dan rugi selisih kurs (EBITDA) sebesar Rp 2,6 triliun pada tahun 2017. Aktivitas utama SMART dimulai dari penanaman dan pemanenan pohon kelapa sawit, pengolahan tandan buah segar (TBS) menjadi minyak sawit (CPO) dan inti sawit (PK), pemrosesan CPO menjadi produk industri dan konsumen seperti minyak goreng, margarin, *shortening*, *biodiesel* dan oleokimia, serta perdagangan produk berbasis kelapa sawit ke seluruh dunia. SMART berfokus pada produksi minyak sawit yang lestari. SMART mengelola kebun kelapa sawit di Indonesia seluas sekitar 138.700 hektar, termasuk lahan plasma. 16 pabrik kelapa sawit kami memproses TBS menjadi CPO dan PK, dengan total kapasitas sebesar 4,2 juta ton per tahun. CPO diproses lebih lanjut menjadi produk bernilai tambah, baik curah, industri maupun bermerek, melalui pabrik rafinasi kami dengan kapasitas 2,9 juta ton per tahun. PK juga diproses lebih lanjut di pabrik pengolahan inti sawit dengan kapasitas 810 ribu ton per tahun, memproduksi minyak inti sawit dan bungkil inti sawit yang bernilai tinggi. SMART juga memasarkan dan mengeksport produk konsumen berbasis kelapa sawit. Selain minyak curah dan minyak industri, produk turunan SMART juga



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dipasarkan dengan berbagai merek, seperti Filma dan Kunci Mas. Saat ini, merek tersebut diakui kualitasnya dan memiliki pangsa pasar yang signifikan di segmennya masing-masing di Indonesia.

### 4.2 Visi, Misi dan Budaya PT. Sinar Mas Kandis

#### a. Visi PT. Sinar Mas

Menjadi perusahaan agribisnis dan produk konsumen global yang terintegrasi dan terbaik – menjadi mitra pilihan

#### b. Misi PT. Sinar Mas

Secara efisien, kita menyediakan produk, solusi, serta layanan agribisnis dan konsumen, yang berkualitas tinggi serta berkelanjutan, guna menciptakan nilai tambah bagi para pemangku kepentingan kami.

Di dalam mencapai visi dan misi, Pt. Sinar Mas telah menetapkan berbagai strategi sebagai langkah nyata Perseroan. Adapun strategi untuk mencapai visi dan misi yang ditetapkan ialah:

#### 1. Fokus Segmentasi

Perseroan memfokuskan usaha pembiayaan pada sektor yang khusus sehingga tidak mengalami persaingan langsung didalam industri pembiayaan.

#### 2. Optimalisasi Kinerja Operasional

Perseroan melakukan optimalisasi pada kinerja operasional terutama pada kemampuan teknologi informasi Perseroan untuk mendukung proses bisnis Perseroan. Optimalisasi juga akan membantu pengambilan keputusan bisnis yang lebih cepat.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Keterhandalan SDM

Perseroan memastikan sumber daya manusia Perseroan adalah sumber daya manusia yang handal. Hal ini dilakukan dengan pelatihan sumber daya manusia yang intensif.

### 4. Ekstensifikasi Jaringan Usaha

Perseroan melakukan ekstensifikasi melalui perluasan jaringan usaha Perseroan dengan secara konstan membuka jaringan usaha baru di daerah-daerah yang potensial.

#### c. Budaya Organisasi PT. Sinar Mas

karyawan PT. Sinar Mas memainkan peranan penting bagi perusahaan dalam mencapai kesuksesan serta mengatasi tantangan dalam pengembangan bisnis. Para karyawan berkomitmen pada nilai-nilai perusahaan sebagai berikut:

1. Integritas : bertindak sesuai ucapan maupun janji sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan pihak lain.
2. Sikap positif : menampilkan perilaku yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang saling menghargai dan kondusif.
3. Komitmen : melaksanakan pekerjaan dengan sepenuh hati untuk mencapai hasil terbaik.
4. Perbaikan berkelanjutan : meningkatkan kemampuan atau kapasitas diri, unit kerja, dan organisasi secara terus menerus untuk mencapai hasil terbaik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Inovatif : memunculkan gagasan atau menciptakan produk/alat kerja atau sistem kerja baru yang dapat meningkatkan produktivitas dan pertumbuhan perusahaan.
6. Loyal : menumbuhkembangkan semangat untuk mengerti, memahami dan melaksanakan nilai-nilai perusahaan sebagai bagian dari keluarga besar PT. Sinar Mas.

Dengan nilai-nilai tersebut sebagai dasar, esensi dari budaya perusahaan dapat ditunjukkan melalui empat cara:

- 1) Prestasi : kita menghasilkan kinerja yang luar biasa
- 2) Rasa memiliki : kita hanya melakukan apa yang terbaik bagi perusahaan
- 3) Kolaborasi : kita bekerja sebagai satu tim
- 4) Sumber daya manusia : kita mewujudkan potensi sumber daya manusia kita.

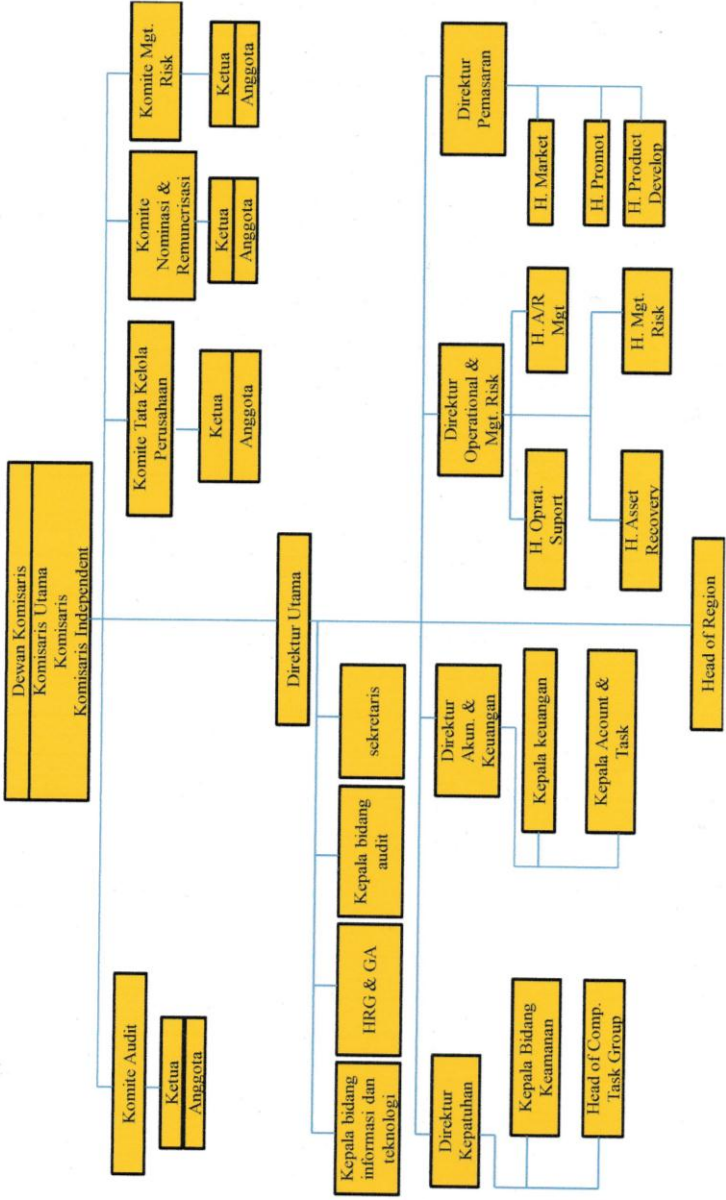
#### 4.3 Struktur Organisasi PT. Sinar Mas

PT. Sinar Mas mendefinisikan tata kelola perusahaan yang baik sebagai suatu konsep yang komprehensif atas manajemen risiko tingkat tinggi. Bukan hanya sekedar standar umum yang harus di taati, tata kelola perusahaan dipandang sebagai kebutuhan yang tidak dapat dielakkan untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan nilai bagi para pemangku kepentingan secara jangka panjang.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Gambar 4.1: Struktur Organisasi PT. Sinar Mas Perkebunan Lipo Kandis

Sumber : HRD PT.Sinar Mas, 2019

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 4.4 Logo Perusahaan

Logo adalah suatu gambar atau sketsa dengan arti tertentu, dan mewakili suatu arti dari perusahaan, daerah, organisasi, produk, negara, lembaga, dan hal lainnya membutuhkan sesuatu yang singkat dan mudah diingat sebagai pengganti dari nama sebenarnya.

Menurut **Rustan (2009:13)** fungsi dari logo yaitu:

1. Logo sebagai identitas diri, supaya dapat membedakan dengan identitas milik orang lain.
2. Sebagai tanda kepemilikan, supaya membedakannya dengan milik orang lain.
3. Tanda jaminan kualitas
4. Mencegah peniruan atau pembajakan
5. Menambah nilai positif
6. Properi legal suatu produk atau organisasi
7. Mengkomunikasikan informasi seperti keaslian, nilai dan kualitas.

Adapun logo pada PT. Sinar Mas dapat ditunjukkan pada gambar 4.1:

**Gambar 2.8 : Logo Perusahaan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis**



# sinarmas

Sumber : *HRD PT.Sinar Mas, 2018*

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### PENUTUP

#### Kesimpulan

Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel *Quality of Work Life* dan komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis *Quality of Work Life* pada PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis menunjukan bahwa lebih dari 50% karyawan merasakan kualitas kehidupan kerjanya sudah terpenuhi atau sedang, artinya karyawan merasa bahwa perusahaan cukup dalam memberikan kesejahteraan baik fisik maupun mental, namun dalam penyebaran kuisioner tanggapan responden terdapat indikator *Quality of Work Life* yang perlu di perhatikan yaitu terdapat pada indikator lingkungan kerja, dimana karyawan masih merasa lingkungan tempat mereka bekerja tidak cukup kondusif seperti tempat kerja yang kurang nyaman karena di sebabkan oleh beberapa fasilitas yang tidak berfungsi dengan baik. Hal ini juga di sampaikan oleh karyawan dalam hasil wawancara yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja karyawan perlu ditunjang untuk meningkatkan kinerja yang di hasilkan.
2. Karyawan PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis menunjukan bahwa lebih dari 50% karyawan merasakan komunikasi personal berjalan baik, artinya tidak semua karyawan mampu mengkomunikasikan setiap permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan mereka dengan baik antar



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rekan kerja ataupun dengan atasan sehingga mampu mengganggu pekerjaan yang sedang di kerjakan, dalam penyebaran kuisioner terdapat indikator yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan komunikasi yaitu terdapat pada indikator empai dimana karyawan perduli dengan permasalahan yang terjadi dan yang dirasakan oleh rekan kerja, jika antar karyawan mampu menumbuhkan rasa empati terhadap rekan kerjanya maka karyawan akan saling bantu membantu sesama rekan kerja. Hal ini di sampaikan oleh salah satu karyawan dalam wawancara, yang mengatkan bahwa komunikasi sesama rekan kerja atau personal perlu di perbaiki selain untuk meningkatkan hubungan sosial sesama rekan kerja komunikasi yang buruk juga dapat menimbulkan konflik.

3. Hasil uji regresi menunjukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antar *Quality of Work Life* dan komunikasi. Dengan nilai R Square yang didapat 0,619 atau 61,9% yang artinya *Quality of Work Life* dan komunikasi dapat empengaruhi kinerja. Sementara sisanya 0,381 atau 38,1% dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka di ajukan beberapa saran antara lain :

1. Berdasarkan pada penelitian ini diharapkan kepada PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis hendaknya harus meningkatkan *quality of work life* dalam bidang lingkungan kerja dan partisipasi untuk pencapaian

kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini menurut peneliti sangat penting untuk menjadi pertimbangan di perusahaan-perusahaan, untuk mengetahui faktor-faktor *quality of work life* dimana *quality of work life* dapat mempengaruhi performa dan kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. .

2. Sebaiknya pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi secara personal dengan karyawan, terutama meningkatkan rasa empati terhadap karyawan dan pimpinan juga harus menumbuhkan rasa empati tersebut ke setiap karyawannya untuk lebih peduli satu sama lain dengan sesama rekan kerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya harus lebih mengembangkan lagi variable-variabel yang akan diteliti dengan memperhatikan variable mana yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga penelitian yang dihasilkan lebih berkembang dan lebih baik lagi.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sani Supryanto dan Vivin Maharani, 2013, *Metodologi penelitian manajemen sumber daya manusia*, Malang: UIN-Maliki Press
- Anwar Prabu Mangkunegara, DR., Msi. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Bandung: Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alwi, Syafaruddin, 2008, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi kedua, cetakan pertama, Penerbit : BPFE – Yogyakarta
- Andrie Hadi. 2008. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai di PT. Bank Jabar Banten*. Tesis tidak diterbitkan. Bandung: Program Magister Manajemen Pasca Sarjana UNPAD.
- Cascio, Wayne F. 2012. *Managing Human Resources*. Colorado: Mc Graw –Hill.
- Cangara, Hafied. 2011. *Pengantar ilmu komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo. Persada
- Devito, Joseph A. 2014. ***The Interpersonal Communication***. Book Eleventh Edition. USA: Pearson Education. Inc.
- Edison, 2016. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Effendi, Marhot Tua. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Effendy, Onong Uchjana. 2000. ***Dinamika Komunikasi***. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2009. ***Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek***. Bandung : PT. Remaja
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Harriyanti dan Primawesri, Intan. 2011. Pengaruh komunikasi dan motivasi terhadap Kinerja Pesawat dengan komitmen Orga-nisasi sebagai Variabel

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Moderating. *Thesis*. STIE AUB Surakarta dan Universitas Setia Budi Surakarta.

Husnawati, Ari. 2006. Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja Sebagai *Intervening*

Lancevich, Jhon M. Dkk. 2011. *perilaku dan manajemen organisasi*. Edisi ke 7. Diterjemahkan oleh: Dharma Yuwon. Jakarta: PT Gelora Aksara Pratama.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada

Lina Anatan & Lena Ellitan. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Luthans, F. 2012, *Organizational Behaviour*, 8th edition, McGraw Hill, New York.

Mahardikawanto. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Dr. M. Ashari Pemalang. *Skripsi Universitas Negeri Semarang*

Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Ghalia Indonesia. Bogor.

Manjundeswaraswamy, Swamy. (2013). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal for Quality Research*. 7(3): 3–14.

Nawawi, Hadari. 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Universitas Gajah Mada Press. Yogyakarta.

\_\_\_\_\_. 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

De Rachmawati Kusdyah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: ANDI



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
UIN SUSKA RIAU  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Khorsandi, M., Jahani, F., Rafie, M., and Farazi, A. 2010. *Health-Related Quality of Life In Staff And Hospital Personnel of Arak University of medical science in 2009*. Journal of Arak Medical University, Vol.13, No.1, 40-48 (Persian)

Purwanto. 2011. *Evaluasi hasil belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Rethinam, Guna Seelan dan Maimunah Ismail. 2008. Construct of Quality of Work Life: A Perspective of Information and Technology Professionals. *European Journal of Social Science*. 7 (1):58 – 70.

Rivai, Veithzal. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

\_\_\_\_\_. 2012. *Performance Appraisal Edisi Kedua*. Jakarta: Rajawali Pers.

Robbins. 2010. *Perilaku organisasi*. Edisi 10 PT Indeks Kelompok Geamedia

\_\_\_\_\_. 2008. *Organizational Behavior 10th Edition*, Pearson education international. New Jersey: Prentice hall.

\_\_\_\_\_. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sinambela, Lijian Poltak. 2012. *Kinerja pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta

Simamora, Henry. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.

Sugiono, 2016. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.

Suliyanto, 2011. *“Ekonometrika Terapan: teori dan aplikasi dengan SPSS”*. Edisi I. Yogyakarta ANDI Yogyakarta

Sanyoto, Danang. 2012. *Teori, kuesioner, dan analisis data sumber daya manusia (praktek penelitian)*. Yogyakarta: Penerbit CAPS

Wibowo, I Putu A. H, dan Made Y. 2013. *Pengaruh Komunikasi, Konflik, dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tugas Akhir: Universitas Udayana.

## Lampiran 1

### LEMBAR KUESIONER

Kepada:

Bapak/Ibu yang Terhormat,

Assalamu'alaikumwarahmatullahiwabarakatuh...

Dalam rangka melaksanakan penelitian untuks kripsi, saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UINSUSKA Riau, mengambil judul penelitian *"Pengaruh Quality of Work Life dan Komunikasi Terhadap Kinerja PT. Sinar Mas Perkebunan Libo Kandis"*. Untuk mendapatkan data penelitian yang diperlukan, saya mohon partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan dijamin kerahasiaannya, atas bantuannya saya ucapakan terima kasih.

#### A. Data Umum

1. Nama Responden : ..... (Boleh Tidak di Isi)
2. Umur Responden : 20-25 ☐ 26-30 ☐ 31-35 ☐  
36-40 ☐ 41-45 ☐ >46 ☐
3. Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐
4. Pendidikan Terakhir : SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐
5. Masa Kerja : 1-5 Tahun ☐ 6-10 Tahun ☐  
>10 Tahun ☐
6. Jabatan : .....

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Bacalah pertanyaan secara seksama dan jawablah dengan baik dan benar.
2. Berikanlah tanda checklist (✓) pada jawaban yang anda jawab benar.
3. Lembaran yang telah diisi lengkap, mohon dikembalikan dengan peneliti.
4. Terima kasih dan selamat bekerja.

**C. Keterangan Skor Penilaian**

1. Sangat Setuju : SS dengan nilai = 5
2. Setuju : S dengan nilai = 4
3. Cukup Setuju : CS dengan nilai = 3
4. Tidak Setuju : TS dengan nilai = 2
5. Sangat Tidak Setuju : STS dengan nilai = 1

**PERNYATAAN TENTANG KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.					
2	Saya mampu mencapai target kerja yang telah ditentukan					
3	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan saya					
4	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditentukan					
5	Saya menjalin hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.					



### PERNYATAAN TENTANG *QUALITY OF WORK LIFE* (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk maju dan berkembang.					
2	Saya ikut berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan.					
3	Saya merasa gaji yang saya terima sudah layak dan sesuai dengan pekerjaan saya.					
4	Saya merasa kondisi lingkungan tempat saya bekerja sudah kondusif.					

### PERNYATAAN TENTANG KOMUNIKASI (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Setiap ada kendala pekerjaan saya komunikasikan dengan rekan kerja ataupun atasan					
2	Saya peduli dengan permasalahan yang terjadi dan yang dirasakan oleh rekan kerja saya					
3	Saya mampu memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja dalam hal yang positif					
4	Saya menanggapi setiap ide, gagasan atau pendapat dari rekan kerja maupun atasan					
5	Perbedaan jabatan menjadi penghalang bagi saya dalam memperoleh informasi					

**TERIMA KASIH**

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak D  
1. Diliang  
a. angu  
b. angu  
2. Diliang

© H k o

## Lampiran 2 : Tabulasi Data Variabel Penelitian

No	Kinerja (Y)					TOTAL	Quality of Work Life (X1)				TOTAL	Komunikasi (X2)					TOTAL
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	4	4	4	20	4	3	4	4	15	3	3	4	3	4	17
2	4	5	5	5	5	23	4	3	4	4	15	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	5	4	4	4	5	22
4	3	3	4	3	3	16	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
5	5	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
6	4	3	4	4	4	19	3	3	3	4	13	3	3	3	2	3	14
7	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	16	5	4	5	5	5	24
8	4	5	3	5	5	21	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25
9	5	5	5	5	5	24	3	3	4	4	14	5	5	5	5	5	25
10	5	4	5	4	4	23	4	4	3	3	14	5	5	5	4	5	24
11	5	4	4	5	5	22	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	22
12	3	3	3	3	3	15	4	3	4	4	15	3	3	4	3	4	17
13	5	4	4	5	5	23	3	3	4	4	14	5	5	5	5	5	25
14	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	12	3	2	3	3	3	14
15	5	4	5	5	5	23	5	5	5	4	19	5	5	5	5	5	25
16	5	5	4	5	5	24	4	5	4	4	17	5	4	5	4	5	23
17	4	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	3	3	2	3	3	14
18	5	5	4	4	4	22	4	5	4	5	18	3	3	3	3	3	15
19	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	4	5	5	5	24
20	4	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	5	4	4	5	3	21
21	5	4	3	5	5	21	4	5	4	3	16	4	5	4	4	4	21
22	4	4	3	4	4	18	3	3	3	3	12	4	3	4	4	3	18
23	3	4	4	4	4	19	4	4	5	4	17	5	5	5	5	5	25
24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25

sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Untuk kepentingan penelitian, penelitian pendidikan, penelitian pengembangan atau penelitian lainnya;  
b. Untuk kepentingan lain yang melanggar hak-hak moral atau hak-hak ekonomi dari penulis.  
2. Diliang

Kasim Riau



25	4	4	4	4	20	4	5	4	4	17	5	5	4	5	3	22
26	4	4	4	4	19	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	15
27	5	4	3	5	21	4	5	4	5	18	5	5	4	5	2	21
28	5	3	4	5	21	3	4	4	4	15	4	4	4	4	3	19
29	5	5	4	5	24	5	4	5	4	18	5	4	4	5	5	23
30	4	4	4	5	22	4	4	3	4	15	4	4	3	4	4	19
31	4	4	4	4	20	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	19
32	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
33	4	4	4	4	20	5	4	4	5	18	4	4	4	4	2	18
34	5	4	5	4	22	5	4	5	5	19	4	4	3	4	3	18
35	5	4	5	5	23	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	20
36	4	4	4	3	19	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
37	5	4	5	5	23	4	3	3	3	13	4	5	5	4	5	23
38	4	5	3	5	21	5	4	4	5	18	3	4	4	3	5	19
39	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
40	4	4	3	4	18	3	3	2	3	11	4	3	4	4	3	18
41	5	4	4	5	22	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21
42	3	5	4	4	20	4	4	4	5	17	5	5	5	5	4	24
43	5	4	4	5	23	3	5	3	2	13	5	5	5	4	4	23
44	4	4	4	3	18	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
45	3	4	4	3	17	3	3	4	4	14	3	2	4	3	2	14
46	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
47	4	3	3	4	17	3	2	3	2	10	3	4	4	4	3	18
48	5	5	4	3	21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	24
49	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	23
50	4	5	4	4	22	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24
51	5	4	3	5	21	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

52	4	4	3	4	18	3	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15
53	3	4	4	4	19	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
54	4	3	4	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	4	3	21
55	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	3	5	5	3	5	21
56	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
57	5	4	3	5	21	3	3	3	3	12	5	5	4	5	2	21
58	5	3	4	5	21	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
59	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
60	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24
61	4	4	5	5	23	5	5	5	5	20	5	4	4	5	2	20
62	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13
63	5	4	3	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	1	17
64	5	4	4	4	22	4	4	4	4	16	5	4	4	5	2	20
65	3	4	4	4	19	3	4	4	4	15	4	4	4	4	2	18
66	4	3	4	5	20	5	5	5	5	20	4	4	3	3	3	17
67	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
68	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
69	5	4	3	5	21	3	3	4	4	14	5	5	4	5	5	24
70	5	3	4	5	21	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	24
71	5	5	4	5	24	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23
72	4	4	4	5	22	4	3	2	4	13	5	5	5	5	5	25
73	4	4	4	4	20	4	2	2	4	12	4	2	2	4	2	14
74	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
75	5	5	4	5	24	3	5	3	5	16	4	5	3	4	4	20
76	5	4	5	4	22	4	3	3	3	13	5	5	5	5	5	25
77	3	4	4	4	19	3	3	4	3	13	5	5	5	5	4	24
78	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	19

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

79	5	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	22
80	4	5	3	5	21	4	5	5	5	19	5	4	4	3	4	20
81	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20	4	4	3	3	4	18
82	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
83	5	4	4	5	22	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	21
84	3	3	4	3	16	5	5	5	5	20	3	2	3	3	2	13
85	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
86	4	4	4	3	18	4	2	4	4	14	4	2	4	4	2	16
87	4	4	5	4	21	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
88	4	3	4	5	20	4	4	3	3	14	5	5	5	5	3	23
89	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
90	5	4	5	5	24	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	22
91	5	4	3	5	21	3	3	4	4	14	4	3	4	4	3	18
92	4	5	4	4	22	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24
93	5	4	3	5	21	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21
94	4	4	3	4	18	3	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15
95	4	4	4	5	21	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
96	4	3	4	5	20	4	3	3	4	14	4	5	5	4	3	21
97	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	3	5	5	3	5	21
98	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
99	5	4	3	5	21	3	5	4	4	16	5	5	4	5	2	21
100	5	3	4	5	21	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
101	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
102	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24
103	4	4	5	5	23	5	5	5	5	20	5	4	4	5	2	20
104	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13
105	5	4	3	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21



106	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	5	5	23
107	3	4	4	4	19	3	4	4	4	15	4	4	4	4	4	20
108	4	3	4	5	20	5	5	5	5	20	3	2	4	3	2	14
109	4	4	3	4	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
110	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	2	18
111	5	4	3	5	21	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	24
112	5	3	4	5	21	3	3	3	3	12	5	5	4	5	5	24
113	5	5	4	5	24	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23
114	4	4	4	5	22	4	3	2	4	13	5	5	5	5	5	25
115	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	4	2	2	4	2	14
116	3	4	4	3	18	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	15
117	4	4	4	4	20	3	5	3	5	16	4	5	3	4	4	20
118	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
119	4	4	5	4	21	4	5	5	5	19	3	3	3	3	3	15
120	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	19
121	5	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	22
122	4	5	3	5	21	4	5	5	5	19	5	4	4	3	4	20
123	5	4	5	4	23	4	5	5	4	18	4	5	5	4	4	22
124	4	4	3	4	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
125	5	4	4	5	22	5	5	4	5	19	5	5	5	5	5	25
126	3	3	4	3	16	3	3	2	3	11	3	2	3	3	2	13
127	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
128	4	4	4	3	18	4	2	4	4	14	4	2	4	4	2	16
129	4	5	3	5	21	5	4	4	5	18	3	4	4	3	5	19
130	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
131	4	4	3	4	18	3	3	2	3	11	4	3	4	4	3	18
132	5	4	4	5	22	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21

133	3	5	4	3	18	4	4	4	5	17	3	3	3	3	2	14
134	5	4	4	5	23	3	5	3	2	13	5	5	5	4	4	23
135	4	4	4	3	18	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
136	3	4	4	3	17	3	3	4	4	14	3	2	4	3	2	14
137	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
138	3	3	3	3	15	3	2	3	2	10	3	4	4	4	3	18
139	5	5	4	3	21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	24
140	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	23
141	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24
142	5	4	3	5	21	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21
143	4	4	3	4	18	3	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15
144	3	4	4	4	19	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
145	4	3	4	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	4	3	21
146	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	3	5	5	3	5	21
147	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
148	5	4	3	5	21	3	5	4	4	16	5	5	4	5	2	21
149	5	3	4	5	21	5	5	5	5	20	4	5	3	4	4	20
150	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
151	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24
152	4	4	5	5	23	5	5	5	5	20	5	4	4	5	2	20
153	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13
154	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
155	4	4	4	4	20	3	5	3	5	16	4	5	3	4	4	20
156	5	4	5	5	24	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23
157	4	4	4	4	19	3	3	4	3	13	5	5	5	5	4	24
158	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	19
159	5	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	22

160	4	5	3	5	21	4	5	5	5	19	5	4	4	3	4	20
161	5	4	5	4	23	4	5	5	4	18	4	5	5	4	4	22
162	4	4	3	4	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
163	5	4	4	5	22	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	21
164	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	3	2	3	3	2	13
165	5	4	4	5	23	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	20
166	4	4	4	3	18	4	2	4	4	14	4	2	4	4	2	16
167	4	5	3	5	21	5	4	4	5	18	3	4	4	3	5	19
168	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
169	4	4	3	4	18	3	3	2	3	11	4	3	4	4	3	18
170	5	4	4	5	22	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21
171	3	5	4	3	18	4	4	4	5	17	3	3	3	3	2	14
172	5	4	4	5	23	3	5	3	2	13	5	5	5	4	4	23
173	4	4	4	3	18	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
174	4	4	4	5	21	5	5	5	5	20	3	2	4	3	2	14
175	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
176	4	3	3	4	17	3	2	3	2	10	3	4	4	4	3	18
177	5	5	4	3	21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	24
178	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	23
179	5	5	4	5	24	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24
180	5	4	3	5	21	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21
181	4	4	3	4	18	3	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15
182	3	4	4	4	19	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
183	4	3	4	5	20	4	5	5	5	19	5	4	5	4	5	23
184	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	3	5	5	3	5	21
185	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
186	5	4	3	5	21	3	5	4	4	16	5	5	4	5	2	21



1. Dianggap menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

187	5	4	5	4	23	5	5	5	5	20	4	4	3	3	4	18
188	4	4	3	4	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
189	5	5	5	5	25	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	21
190	4	4	4	3	19	3	3	2	3	11	5	4	5	4	5	23
191	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	5	5	5	5	5	25
192	4	4	4	3	18	4	2	4	4	14	4	2	4	4	2	16
193	4	4	5	4	21	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
194	4	3	4	5	20	4	4	3	3	14	5	5	5	5	3	23
195	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	5	21
196	5	4	5	5	24	5	5	4	5	19	4	5	4	4	5	22
197	5	5	5	5	25	3	3	4	4	14	5	5	5	5	5	25
198	4	5	4	4	22	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24
199	5	4	3	5	21	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21
200	5	5	5	5	25	5	4	5	5	19	5	5	5	5	5	25
201	3	4	4	4	19	5	5	5	5	20	4	5	3	4	4	20
202	5	5	5	5	25	5	5	5	4	19	4	5	5	4	3	21
203	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	3	5	5	3	5	21
204	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
205	3	4	4	4	19	3	5	4	4	16	5	5	4	5	2	21
206	5	3	4	5	21	5	5	5	5	20	4	5	3	4	4	20
207	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
208	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24
209	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	4	4	5	2	20
210	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13
211	5	4	3	5	21	4	4	4	4	16	4	4	4	4	1	17
212	4	4	4	4	20	4	4	4	4	16	5	4	4	5	2	20
213	3	4	4	4	19	3	4	4	4	15	4	4	4	4	2	18

1. Dianggap menuliskan sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

214	4	3	4	5	20	5	5	5	5	20	4	4	3	3	3	17
215	5	4	4	5	22	5	5	5	5	20	3	3	3	3	3	15
216	4	4	4	4	19	4	4	4	4	16	4	4	4	4	2	18
217	5	4	3	5	21	5	5	4	4	18	5	5	4	5	5	24
218	4	3	4	4	19	4	4	4	4	16	5	5	4	5	5	24
219	5	5	4	5	24	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	23
220	4	4	4	5	22	4	3	2	4	13	5	5	5	5	5	25
221	4	4	4	4	20	4	5	5	4	18	3	2	4	3	2	14
222	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
223	4	4	4	4	20	3	5	3	5	16	4	5	3	4	4	20
224	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	4	3	3	4	3	17
225	3	4	4	3	17	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15
226	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	19
227	5	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	22
228	4	5	3	5	21	4	5	5	5	19	5	4	4	3	4	20
229	5	4	5	4	23	4	5	5	4	18	4	5	5	4	4	22
230	3	3	3	3	15	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
231	5	4	4	5	22	5	5	4	5	19	4	5	4	4	4	21
232	3	3	4	3	16	3	3	2	3	11	3	2	3	3	2	13
233	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20
234	4	4	4	3	18	4	2	4	4	14	4	2	4	4	2	16
235	4	5	3	5	21	5	4	4	5	18	3	4	4	3	5	19
236	5	5	5	5	25	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
237	4	4	3	4	18	3	3	2	3	11	4	3	4	4	3	18
238	5	4	4	5	22	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21
239	3	5	4	3	18	4	4	4	5	17	5	4	5	4	5	23
240	5	4	4	5	23	3	5	3	2	13	5	5	5	4	4	23

1. Dianggap sebagai bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerbitan atau tindakan lainnya.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

241	4	4	4	3	18	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
242	3	4	4	3	17	3	3	4	4	14	3	2	4	3	2	14
243	5	5	4	5	24	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
244	4	3	3	4	17	3	2	3	2	10	5	5	5	5	5	25
245	5	5	4	3	21	4	5	5	5	19	5	5	5	5	4	24
246	4	4	5	4	22	4	4	4	4	16	4	5	5	4	5	23
247	5	5	4	5	24	5	4	5	5	19	5	4	5	5	5	24
248	5	5	5	5	25	4	4	3	4	15	5	4	3	5	4	21
249	4	4	3	4	18	3	3	5	2	13	3	3	3	3	3	15
250	3	4	4	4	19	3	5	3	2	13	4	5	3	4	4	20
251	4	3	4	5	20	4	5	5	5	19	4	5	5	4	3	21
252	4	4	4	4	20	4	3	3	4	14	5	5	5	5	4	24
253	4	3	4	3	18	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
254	4	3	4	3	18	3	5	4	4	16	5	5	4	5	2	21
255	5	3	4	5	21	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
256	3	3	4	4	17	4	3	3	3	13	4	3	3	4	3	17
257	4	4	4	5	22	4	4	4	4	16	5	5	5	5	4	24
258	4	3	4	3	18	5	5	5	5	20	5	4	4	5	2	20
259	3	3	4	3	16	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	13
260	4	5	5	5	23	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	25
261	4	4	4	4	20	3	5	3	5	16	4	5	3	4	4	20
262	5	4	5	4	22	5	5	5	5	20	4	3	3	4	3	17
263	3	3	3	3	15	3	3	4	3	13	3	3	3	3	3	15
264	4	4	4	4	20	5	5	5	5	20	4	4	4	3	4	19
265	5	4	5	5	23	4	4	4	4	16	5	4	4	5	4	22
266	4	5	3	5	21	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	23
267	5	4	5	4	23	4	5	5	4	18	4	5	5	4	4	22



Hak cipta dan hak paten Undang-Undang

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

268	4	4	3	4	18	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	15
269	5	4	5	5	24	5	5	4	5	19	5	5	5	5	4	24
270	3	3	3	3	15	3	3	2	3	11	3	2	3	3	2	13
271	5	4	4	5	23	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	20



UIN SUSKA RIAU

## Lampiran 3 : Uji Instrumen

### a. Kinerja (Y)

#### Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	TOTAL.Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.351**	.258**	.632**	.579**	.789**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
Y1.2	Pearson Correlation	.351**	1	.208**	.325**	.440**	.627**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000	.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
Y1.3	Pearson Correlation	.258**	.208**	1	.140*	.500**	.565**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.021	.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
Y1.4	Pearson Correlation	.632**	.325**	.140*	1	.604**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.021		.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
Y1.5	Pearson Correlation	.579**	.440**	.500**	.604**	1	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	271	271	271	271	271	271
TOTAL.Y	Pearson Correlation	.789**	.627**	.565**	.767**	.865**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	271	271	271	271	271	271

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.776	.772	5

2. Diararng mengunumkan dan memperbanak sebagai an atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

uan suatu masalah.

## Quality of Work Life (X1)

### Uji Validitas Variabel *Quality of Work Life*

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	TOTAL.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.518**	.662**	.743**	.858**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	271	271	271	271	271
X1.2	Pearson Correlation	.518**	1	.560**	.544**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	271	271	271	271	271
X1.3	Pearson Correlation	.662**	.560**	1	.635**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	271	271	271	271	271
X1.4	Pearson Correlation	.743**	.544**	.635**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	271	271	271	271	271
TOTAL.X1	Pearson Correlation	.858**	.784**	.850**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	271	271	271	271	271

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Rehabilitas *Quality of Work Life*

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.862	4

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

an dan meny  
arya ilmiah, l  
St  
University of Sultan Syarif Kasim Riau  
enulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.



## Komunikasi

### Uji Validitas Variabel komunikasi

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	TOTAL.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.613**	.561**	.874**	.428**	.840**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
X2.2	Pearson Correlation	.613**	1	.585**	.617**	.600**	.857**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
X2.3	Pearson Correlation	.561**	.585**	1	.509**	.524**	.782**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
X2.4	Pearson Correlation	.874**	.617**	.509**	1	.341**	.805**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	271	271	271	271	271	271
X2.5	Pearson Correlation	.428**	.600**	.524**	.341**	1	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	271	271	271	271	271	271
TOTAL.X2	Pearson Correlation	.840**	.857**	.782**	.805**	.748**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	271	271	271	271	271	271

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Rehabilitas komunikasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.859	.867	5

1. Dilarang The Hak Cipta Diin  
2. Diarar mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Islamick Univ  
Syarif Kasim Riau  
yusunan laporan, .  
jukan sumber:  
iauan suatu masalah.

## Lampiran 3 : Hasil Olahan SPSS

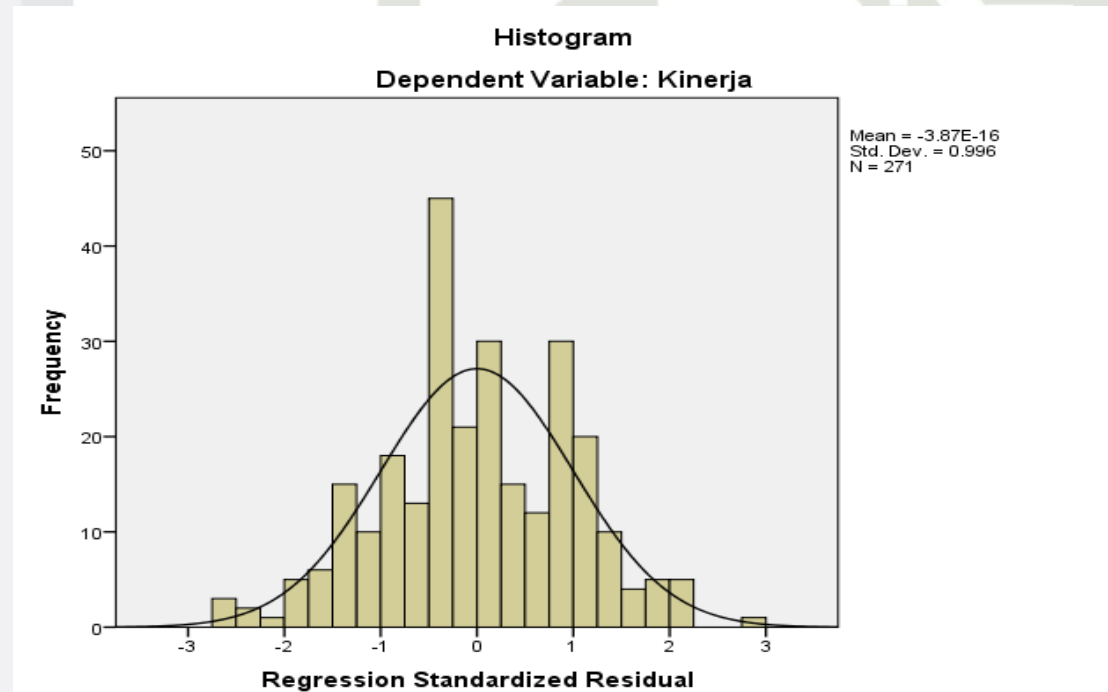
### 1. Analisis Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	271	15	25	20.58	2.502
Quality of Work Life	271	10	20	16.15	2.935
Komunikasi	271	13	25	19.99	3.600
Valid N (listwise)	271				

### 2. Asumsi Klasik

#### a. Normalitas Data

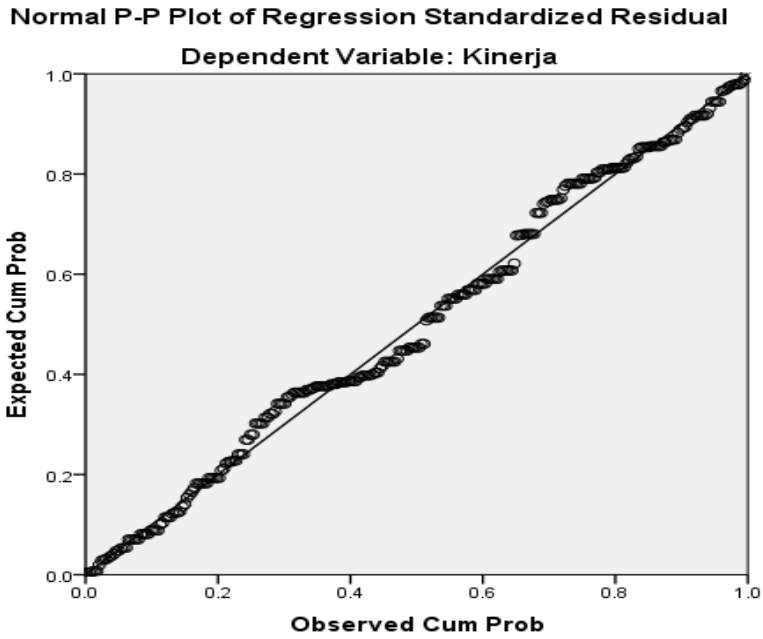


UIN SUSKA RIAU

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### b. Multikolinearitas

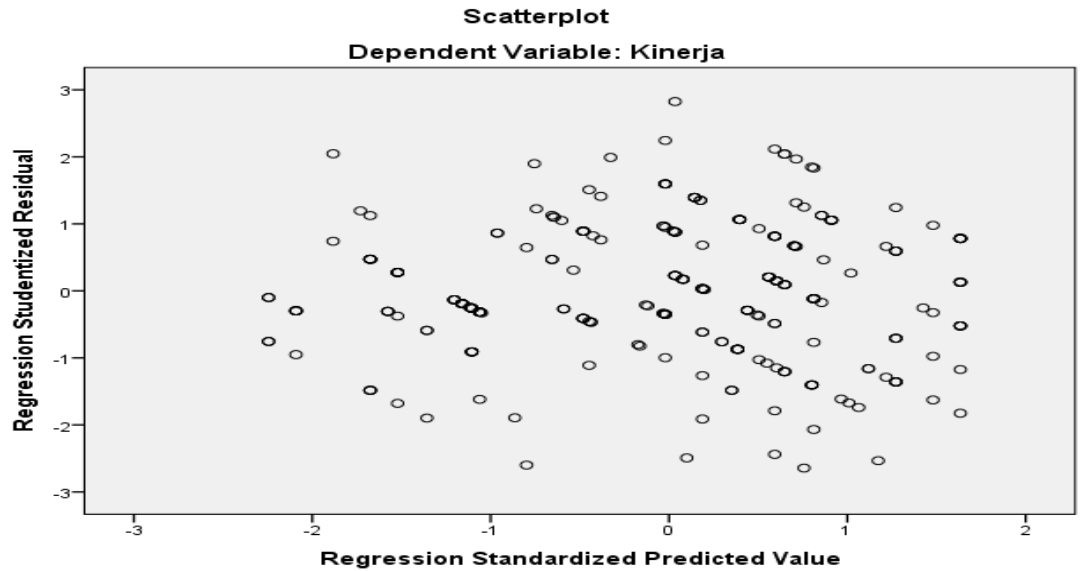
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Quality of Work Life	.878	1.139
	Komunikasi	.878	1.139

a. Dependent Variable: Kinerja



### c. Heteroskedastisitas



### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1			
(Constant)	7.488	.640	
Quality of Work Life	.303	.034	.355
Komunikasi	.411	.028	.591

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

### 4. Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.619	1.545	2.058

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Quality of Work Life

b. Dependent Variable: Kinerja

#### b. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	7.488	.640		11.704	.000		
1 Quality of Work Life	.303	.034	.355	8.847	.000	.878	1.139
Komunikasi	.411	.028	.591	14.728	.000	.878	1.139

a. Dependent Variable: Kinerja

#### c. Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.237	2	525.118	219.959	.000 <sup>b</sup>
	Residual	639.808	268	2.387		
	Total	1690.044	270			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komunikasi, Quality of Work Life

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.

Frekuensi

a. Kinerja

Y1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	42	15.5	15.5	15.5
4	123	45.4	45.4	60.9
5	106	39.1	39.1	100.0
Total	271	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	55	20.3	20.3	20.3
4	159	58.7	58.7	79.0
5	57	21.0	21.0	100.0
Total	271	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	49	18.1	18.1	18.1
4	94	34.7	34.7	52.8
5	128	47.2	47.2	100.0
Total	271	100.0	100.0	

Y1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	62	22.9	22.9	22.9
4	138	50.9	50.9	73.8
5	71	26.2	26.2	100.0
Total	271	100.0	100.0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



# **Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu m
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## *a. Quality of Work Life*

**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	76	28.0	28.0	28.0
4	111	41.0	41.0	69.0
5	84	31.0	31.0	100.0
Total	271	100.0	100.0	

**X1.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	3.7	3.7	3.7
3	65	24.0	24.0	27.7
4	82	30.3	30.3	57.9
5	114	42.1	42.1	100.0
Total	271	100.0	100.0	

**X1.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	13	4.8	4.8	4.8
3	68	25.1	25.1	29.9
4	97	35.8	35.8	65.7
5	93	34.3	34.3	100.0
Total	271	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	23	8.5	8.5	8.5
3	47	17.3	17.3	25.8
Valid 4	102	37.6	37.6	63.5
5	99	36.5	36.5	100.0
Total	271	100.0	100.0	

### b. Komunikasi

**X2.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	63	23.2	23.2	23.2
Valid 4	95	35.1	35.1	58.3
5	113	41.7	41.7	100.0
Total	271	100.0	100.0	

**X2.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	24	8.9	8.9	8.9
3	52	19.2	19.2	28.0
Valid 4	85	31.4	31.4	59.4
5	110	40.6	40.6	100.0
Total	271	100.0	100.0	

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**X2.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	1.1	1.1	1.1
3	86	31.7	31.7	32.8
Valid 4	94	34.7	34.7	67.5
5	88	32.5	32.5	100.0
Total	271	100.0	100.0	

**X2.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	2.2	2.2	2.2
3	67	24.7	24.7	26.9
Valid 4	104	38.4	38.4	65.3
5	94	34.7	34.7	100.0
Total	271	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	.7	.7	.7
2	39	14.4	14.4	15.1
Valid 3	69	25.5	25.5	40.6
4	83	30.6	30.6	71.2
5	78	28.8	28.8	100.0
Total	271	100.0	100.0	





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية  
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES  
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.VII/PP.00.9/4403/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Izin Riset

Pekanbaru, 15 Juli 2019 M  
12 Zulqaidah 1440 H

Kepada  
Yth. Pimpinan  
PT. Sinar Mas Perkebunan  
Libo Kandis  
di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : Arlin Andriani NST  
NIM. : 11571203126  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Quality Of Work Life dan Komunikasi Terhadap Kinerja" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.

Dekan,



Dr. Drs. H. Muh. Said HM, M.Ag, MM  
NIP. 19620512 198903 1 003

UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### BIODATA PENULIS



Arlin Andriani Nst, Lahir pada tanggal 23 Juli 1997 di Libo, Kandis. Terlahir sebagai anak kandung dari Ahmad Suhada Nst dan Tukini. Bersekolah Di SDN 007 Desa Suka maju, Kecamatan Tapung hilir, SMPN 001 Suka baru Kecamatan Tapung hilir, SMKN 06 SIAK Kecamatan Kandis. Kemudian Masuk UIN SUSKA Riau dan Mendapat gelar Sarjana Ekonomi (SE), PPL di KPU bengkalis dan KKN di simpang belutu kandis kabupaten Siak.. Mempunyai kakak dan adik, keluarga besar yang selalu mendukung setiap langkah yang saya lakukan. Mempunyai banyak cita-cita serta harapan yang semoga saja terwujud dan bersyukur kepada Allah SWT dilahirkan dalam agama yang mulia, Agama Islam

--- *Success is not a final, only an achievement.*